

Sara Leitão

Código do Trabalho Português

Portuguese Labour Code

2024

FICHA TÉCNICA

Título

Código do Trabalho Português / Portuguese Labour Code

Coleção

LEGISLAÇÃO - 1

Tradução por

Sara Leitão

Editor

IDT - Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade, Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Capa e paginação

22 Design e Comunicação

Data da Publicação

Novembro, 2024

ISBN

978-989-53393-2-7

NOTA PRÉVIA

Volvidos dezanove anos sobre a publicação do (primeiro) Código do Trabalho Português, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, em versão bilingue, Inglês e Português, o Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa publica agora, também em versão bilingue, nos mesmos idiomas, o Código do Trabalho Português de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e posteriores alterações.

A presente obra surge da consciência da pertinência de uma compilação como a que se propõe, num contexto de crescente internacionalização deste ramo do Direito e da necessidade prática de dar a conhecer a destinatários estrangeiros muitas das regras vigentes no ordenamento jurídico nacional.

A dificuldade em encontrar sucedâneos para alguns termos jurídicos na língua inglesa é sobejamente conhecida. No entanto, a difusão deste idioma no plano internacional justifica a escolha efetuada.

A presente obra procura, neste quadro, ser um instrumento de apoio à difusão da legislação laboral portuguesa junto de académicos e práticos deste ramo do Direito, em Portugal e no estrangeiro.

A tradução ficou a cargo da Mestre Sara Leitão, a quem se agradece o empenho no presente trabalho.

Lisboa, novembro de 2024

Instituto de Direito do Trabalho

INTRODUCTORY NOTE

Nineteen years after the publication of the (first) Portuguese Labour Code, approved by Law No. 99/2003, of 27 August, in a bilingual version, in English and Portuguese, the Labour Law Institute of the Faculty of Law of the University of Lisbon now edits, also in a bilingual version, in the same languages, the Portuguese Labour Code of 2009, approved by Law no. 7/2009, of 12 February and subsequent amendments.

This work arises from the awareness of the relevance of a compilation such as the one proposed, in a context of growing internationalization of this branch of Law and the practical need to make known to foreign recipients many of the rules in force in the national legal system.

The difficulty in finding substitutes for some legal terms in the English language is well known. However, the international dissemination of this language justifies the choice made.

In this context, this work seeks to be an instrument to support the dissemination of Portuguese labour legislation among academics and practitioners in this field of Law, in Portugal and abroad.

The translation was performed by Master Sara Leitão, to whom we thank for the commitment to this work.

Lisbon, November 2024

Institute of Labour Law

**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;

**Law no. 7/2009
of 12 February**

It approves the revision of the Labour Code

The Parliament decrees the following, pursuant to subparagraph c) of article 161 of the Constitution:

**Article 1
Approval of the Labour Code**

The Labour Code is approved, which is published as an annex to this law and is an integral part of the same.

**Article 2
Implementation of Community Directives**

The Labour Code transposes into national law, totally or partially, the following Community Directives:

- a) Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on the employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship;
- b) Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding;
- c) Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work;
- d) Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), the European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (CEEP) and the European Trade Union Confederation (ETUC);
- e) Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services;
- f) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC;
- g) Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies;
- h) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP;
- i) Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;
- j) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation;
- l) Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses;

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).

m) Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community;
n) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time;
o) Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast);

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.

Article 3
Autonomous work of minors

1 - The minor under the age of 16 cannot be hired to perform a remunerated activity provided autonomously, except if he has completed compulsory schooling or is enrolled and attending secondary education level and the work is light.
2 - The general rules provided for in the Civil Code shall apply to the conclusion of the contract provided for in the preceding paragraph.
3 - Light work for the purposes of no. 1 shall be that which is defined as such for the employment contract entered into with a minor.
4 - The limitations established for the employment contract entered into with a minor shall apply to the minor who performs activities autonomously.

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.

Article 4
Work accidents and occupational diseases

1 - The provisions relating to work accidents and occupational diseases, provided for in articles 283 and 284 of the Labour Code, shall also apply, with the necessary adaptations:
a) To practitioners, apprentices, trainees and other situations that should be considered as professional training;
b) To administrators, directors, managers or equivalent, without an employment contract, who are remunerated for such activity;
c) To a provider of work, without legal subordination, who carries out the activity under the economic dependence, according to article 10 of the Labour Code.
2 - A worker who works as self-employed shall be insured to cover the payment of the benefits provided for in the articles indicated in the preceding number and corresponding regulatory legislation.

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)

Article 5
Working time regime

The provisions of subparagraph a) of no. 2 of article 197 of the Labour Code shall not apply until the entry into force of a collective convention which deals with the matter, and during that period, the provisions of article 1 of Law no. 21/96, of 23 July, and subparagraph a) of

do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

no. 1 of article 2 of Law no. 73/98, of 10 November shall remain in force.

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.

Article 6

Duties of the State regarding professional training

1 - The State shall guarantee the access of citizens to professional training, allowing everyone to acquire and continuously update knowledge and skills, from the entry into working life, and provide public support to the operation of the professional training system.

2 - The State shall, in particular, guarantee the initial qualification of young people who intend to enter into the labour market, the qualification and professional conversion of the unemployed, with a view to their rapid entry into the labour market, and promote the socio-professional integration of groups experiencing particular difficulties entering the labour market, through the development of special professional training.

Article 7

Application in time

1 - Notwithstanding the provisions of this article and the following, employment contracts and instruments of collective labour regulation concluded or adopted prior to the entry into force of this law shall be subject to the Labour Code regime approved by the same, except as to conditions of validity and the effects of facts or situations totally elapsed before such moment.

2 - The provisions of an instrument of collective labour regulation contrary to mandatory rules of the Labour Code shall be modified in the first revision that occurs within 12 months after the entry into force of this law, under penalty of them being considered null and void.

3 - The provisions of the preceding number shall not validate the provisions of an instrument of collective labour regulation that were null and void under the repealed legislation.

4 - The workers' and employers' collective representation structures established before the entry into force of the Labour Code shall be subject to the regime established therein, except as to the conditions of validity and effects related to their establishment or modification.

5 - The regime established in the Labour Code, annexed to this law, shall not apply to situations established or initiated before its entry into force and relating to:

- a) Duration of trial period;
- b) Prescription and expiration periods;
- c) Procedures for applying sanctions, as well as for the termination of employment contract;
- d) Duration of fixed-term employment contract.

6 - The regime established in no. 4 of article 148 of the Labour Code, annexed to this law, concerning the duration of an employment contract for unfixed term, shall apply to situations established or initiated before its entry into force, and the period of six years established therein shall count from the date of entry into force of this law.

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.

Article 8
Review of existing by-laws

1 - The by-laws of union associations, employers' associations, workers' committees and coordinating committees in force on the date of entry into force of this law that are not compliant with the rules contained in the Labour Code shall be reviewed within three years.

2 - Upon expiration of the period referred to in the previous number, the competent department of the ministry in charge of employment affairs shall make a grounded assessment of the lawfulness of the by-laws that have not been reviewed and, if there are provisions contrary to the law, shall notify the structure in question so that they amend the by-laws within 180 days.

3 - If there is an amendment to the by-laws within the period referred to in the previous number, or after this period, but before they are sent to the District Attorney in the competent court, the provisions of no. 3 to 6, 8 and 9 of article 447 of the Labour Code, with the necessary adaptations, shall apply.

4 - If there is no amendment to the by-laws within the period referred to in no. 2 and 3, the competent department of the ministry in charge of employment affairs shall send to the magistrate of the District Attorney in the competent court a grounded assessment of the lawfulness of the same for the purposes of no. 8 and 9 of article 447 of the Labour Code.

5 - If the grounded assessment on the lawfulness of the amendment to the by-laws establishes that there are no provisions contrary to the law, the proceeding shall be referred to the magistrate of the District Attorney for the purposes of subparagraph b) of no. 4 of article 447 of the Labour Code.

6 - The entities referred to in no. 1 may request the suspension of the proceedings for a period of six months in the case of a judicial proceeding in progress for judicial termination of the same, or for declaring rules of the by-laws null and void on grounds of non-compliance with the law, and present in the proceedings an amendment to the by-laws within the same period.

Article 9
Extinction of association

1 - Union associations and employers' associations that, in the last six years, have not requested, under legally established terms, the publication of the identity of the corresponding board members, shall have 12 months, counted from the entry into force of this law, to request such publication.

2 - After the period referred to in the preceding number, if such request has not occurred, the ministry in charge of employment affairs shall notify the magistrate of the District Attorney in the competent court of this fact, for the purpose of promotion of the judicial winding-up of the association.

3 - The provisions of no. 1 to 3 and 7 of article 456, with due adaptations, shall apply to the judicial winding-up under the terms of the previous article.

Artigo 10.º

Regime transitório de sobrevivência 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,

Article 10

Transitional regime for prolonged validity and expiration of collective convention

1 - A specific regime for the expiration of a collective convention including a clause that makes the termination of the same dependent on its replacement by another instrument of collective labour regulation is established, according to the following numbers.

2 - The collective convention shall expire on the date on which this law enters into force, if the following facts have occurred:

- a) The last full publication of the convention containing the clause referred to in no. 1 has been in force for at least six and a half years, including the time elapsed after the unilateral termination;
- b) The convention has been subject to a valid unilateral termination, under the Labour Code;
- c) At least 18 months have elapsed from the unilateral termination;
- d) There has been no revision of the convention after the unilateral termination.

3 - The convention referred to in no. 1 shall also expire, if all other facts occur, as soon as 18 months have elapsed from the date of unilateral termination.

4 - The provisions of no. 2 and 3 shall not prevent the situations of acknowledgment of the expiration of such convention in respect of an earlier date.

5 - The notice on the date of termination of the convention shall be published:

- a) Officiously, in the case of a previous request whose refusal was based only on the existence of the clause referred to in no. 1;
- b) Upon request, in all other cases.

Article 11

Autonomous Regions

1 - The legal powers of the corresponding regional bodies and services shall be considered when applying the Labour Code to the Autonomous Regions.

2 - In the Autonomous Regions, publications shall be made in the corresponding series of the official journals.

3 - In the Autonomous Regions, the regulation of the conditions of admissibility of extension acts and employment conditions acts is of the responsibility of the corresponding Legislative Assemblies.

4 - The Autonomous Regions can establish, according to their traditions, other public holidays in addition to those established in the Labour Code, as long as they correspond to existing uses and practises.

5 - The Autonomous Regions can also regulate other labour matters identified in their political and administrative statutes.

Article 12

Repeal rule

1 - The following shall be repealed:

- a) Law no. 99/2003 of 27 August, as amended by Law no. 9/2006 of 20 March, Law no. 59/2007, of 4 September,

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) (Revogado.)

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.

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, puerpera 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;

and Law no. 12-A/2008 of 27 February;

b) Law no. 35/2004 of 29 July, as amended by Law no. 9/2006 of 20 March, and Decree-Law no. 164/2007 of 3 May;

c) Subparagraphs d) and f) of article 2, no. 2 and 9 of article 6, no. 2 and 3 of article 13, and articles 7, 14 to 40, 42, 44 in the part related to administrative offenses for violation of repealed rules and no. 1 and subparagraphs d) and e) of no. 2 of article 45, all of Law of 19/2007 of 22 May.

2 - Article 6 of the Labour Code, approved by Law no. 99/2003 of 27 August, on the law applicable to the employment contract, is repealed insofar as Regulation (EC) no. 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) applies.

3 - The repeal of the following provisions of the Labour Code, approved by Law no. 99/2003 of 27 August, shall take effect as from the entry into force of the diploma regulating the same subject:

a) Articles 272 to 280 and 671 on safety, hygiene and health at work, in the part not referred to in the current wording of the Code;

b) (Repealed.)

c) Articles 471 to 473 on European Works Councils;

d) Articles 569, 570 and no. 1 of article 688, on the appointment of arbitrators for mandatory arbitration and lists of arbitrators;

e) Articles 630 to 640, on the procedure for labour administrative offenses.

4 - The repeal of articles 34 to 43, 50 and 643 of the Labour Code, approved by Law no. 99/2003, of 27 August, and articles 68 to 77 and 99 to 106 and 475 of the Law no. 35/2004 of 29 July, on protection of maternity and paternity shall take effect from the entry into force of the legislation regulating the social protection regime in parenthood.

5 - The repeal of articles 414, 418, 430 and 435, no. 2 of article 436, no. 1 of article 438 and article 681 in the part concerning the first two articles, of the Labour Code, approved by Law no. 99/2003 of 27 August, shall take effect from the entry into force of the revision of the Labour Procedure Code (*Código de Processo do Trabalho*).

6 - The repeal of the following provisions of Law no. 35/2004 of 29 July, as amended by Law no. 9/2006 of 20 March, and by Decree-Law no. 164/2007 of 3 May, shall take effect as from the entry into force of the diploma regulating the same subject:

a) Articles 14 to 26, 469 and 470 on homeworking;

b) Articles 41 to 65 and 474 on the protection of genetic heritage;

c) Articles 84 to 95 on the protection of pregnant, puerperal or breastfeeding workers;

d) Articles 103 to 106, on social security regime regarding several leaves, absences and releases from service;

e) Articles 107 to 113 on regimes applicable to Public Administration;

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.

f) Articles 115 to 126 and 476 on protection of minors at work;
g) Articles 139 to 146 and 477, on the participation of minors in a show or other activity of a cultural, artistic or publicity nature;
h) Articles 155 and 156, on the specific characteristics of student worker's attendance to school, including when applicable to a self-employed person and the student who, if covered by the student worker status, is involuntarily unemployed, enrolled in an employment center;

i) Articles 165 to 167, 170 and 480, on professional training;

j) Articles 176 and 481, on operation schedule;

l) Articles 191 to 201 and 206, on the confirmation of illness;

m) Articles 212 to 280, 484 and 485, the latter in the part referring to such articles, on safety, hygiene, and health at work;

n) Articles 306, on the right to unemployment benefits, and 310 to 315, on the suspension of enforcement procedures;

o) Articles 317 to 326, on Salary Guarantee Fund (*Fundo de Garantia Salarial*);

p) Articles 365 to 395 and 489, on European Works Councils;

q) Articles 407 to 449, on mandatory arbitration and minimum services arbitration;

r) Articles 452 to 464, no. 2 of article 469 and articles 490 and 491, on the staff list chart and social balance.

s) Articles 494 to 499, on the Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*), in the part not repealed by Decree-Law no. 164/2007, of 3 May.

7 - The sanction regime contained in the Labour Code shall not repeal any rule of the Criminal Code (*Código Penal*).

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.

Article 13

Application of initial parental leave and adoption leave to current situations

1 - The leaves provided for in subparagraphs a), b) and c) of article 39 and article 44 shall apply to workers who are on maternity, paternity and adoption leave pursuant to article 35, subparagraph c) of no. 2 of article 36 and article 38 of the Labour Code, approved by Law no. 99/2003, of 27 August, and pursuant to article 68, no. 3 of article 69 and article 71 of the Law no. 35/2004, of 29 July, and the periods of enjoyment already elapsed shall count for the purpose of such leaves.

2 - For the purpose of the previous number, workers shall inform their employers according to the procedures provided for in such articles, within 15 days of the entry into force of the legislation regulating the social protection regime in parenthood.

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.

Article 14
Entry into force

1 - No. 1, 3 and 4 of article 356, articles 358, 382, 387 and 388, no. 2 of article 389 and no. 1 of article 391 shall enter into force on the date on which the legislation that reviews the Labour Procedure Code enters into force.

2 - Articles 34 to 62 shall enter into force on the date on which the legislation regulating the social protection regime of parenthood enters into force.

Approved on 21 January 2009.

The President of the Parliament, Jaime Gama.

Enacted into law on 4 February 2009.

To publish.

The President of the Republic, Aníbal Cavaco Silva.

Signed on 9 February 2009.

The Prime Minister, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

CÓDIGO DO TRABALHO

LABOUR CODE

LIVRO I

BOOK I

Parte geral

General

TÍTULO I

TITLE I

Fontes e aplicação do direito do trabalho

Sources and application of labour law

CAPÍTULO I

CHAPTER I

Fontes do direito do trabalho

Sources of labour law

Artigo 1.º

Article 1

Fontes específicas

Specific sources

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.

The employment contract is subject to, in particular, instruments of collective labour regulation, as well as to labour uses that do not contradict the principle of good faith.

Artigo 2.º

Article 2

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Instruments of collective labour regulation

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.

1 - Instruments of collective labour regulation may be negotiated or non-negotiated.

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.

2 - The negotiated instruments of collective labour regulation are the collective convention, the adherence agreement and the arbitration decision issued in a voluntary arbitration process.

3 - As convenções colectivas podem ser:

3 - Collective conventions may be:

a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;

a) Collective contract, the convention concluded between a union association and an association of employers;

b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;

b) Collective agreement, the convention concluded between a union association and several employers for different undertakings;

c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

c) Undertaking agreement, the convention concluded between a union association and an employer for an undertaking or establishment.

4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a

4 - The non-negotiated instruments of collective labour regulation are the extension act, the employment

portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

conditions act and the arbitration decision issued in a mandatory or necessary arbitration process.

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;
- k) Teletrabalho;
- 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.

Article 3

Relationship between sources of regulation

1 - The legal rules regulating employment contracts can be set aside by an instrument of collective labour regulation, unless they state otherwise.

2 - The legal rules regulating employment contracts cannot be set aside by an employment conditions act.

3 - The legal rules regulating employment contracts can only be set aside by an instrument of collective labour regulation that, without opposition from those rules, provides for a more favourable treatment to workers when they refer to the following matters:

- a) Personality rights, equality and non-discrimination;
- b) Protection in parenthood;
- c) Work of minors;
- d) Workers with reduced work capacity, with a disability or chronic illness;
- e) Student workers;
- f) Information duty of the employer;
- g) Limits on the duration of daily and weekly normal working periods;
- h) Minimum duration of rest periods, including the minimum duration of the annual vacation period;
- i) Maximum duration of the work of night-time workers;
- j) Form of compliance and guarantees of remuneration, as well as payment of overtime;
- k) Telework;
- l) Chapter on prevention and compensation for work accidents and occupational diseases and regulating legislation;
- m) Transfer of an undertaking or establishment;
- n) Rights of the workers' elected representatives;

o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

o) Use of algorithms, artificial intelligence and related issues, particularly in the context of work on digital platforms.

4 - The legal rules regulating employment contracts can only be set aside by individual contracts that establish more favourable conditions to the workers unless they state otherwise.

5 - Whenever a legal rule regulating employment contracts states that it can be set aside by an instrument of collective labour regulation it is understood that it cannot be by set aside by an employment contract.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 83/2021, of 6 December

Law no. 13/2023, of 3 April

CAPÍTULO II

Aplicação do direito do trabalho

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;

CHAPTER II

Application of labour law

Article 4

Equal treatment of foreign or stateless workers

Without prejudice to what is stated regarding the law applicable to the posting of workers and the provisions of the following article, a foreign or stateless worker who is authorized to engage in a subordinate professional activity in Portugal has the same rights and is subject to the same duties as Portuguese workers.

Article 5

Form and content of the contract with a foreign or stateless worker

1 - The employment contract concluded with a foreign or stateless worker is subject to written form and must contain the following information, without prejudice to other that may be required in case it is subject to a term:

a) Identification, signatures and address or head office of the parties;

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 apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

5 - (Revogado.)

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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 6.º

Destacamento em território português

1 - Consideram-se submetidas ao regime de destacamento as seguintes situações, nas quais o

b) Reference to the work visa or the residence or permanence permit of the worker in Portugal;

c) Activity of the employer;

d) Activity to be rendered and remuneration of the worker;

e) Workplace and normal working period;

f) Value, periodicity and form of payment of remuneration;

g) Dates of the conclusion of the contract and beginning of performance of the activity.

2 - The worker must also attach to the contract the identification and address of the person or persons receiving a pension in case of death resulting from a work accident or occupational disease.

3 - The employment contract must be drawn up in duplicate, with the employer delivering a copy to the worker.

4 - The copy of the contract to be kept by the employer must be accompanied by documents proving compliance with the legal obligations related to the entry and permanence or residence of the foreign or stateless citizen in Portugal, and duplicates of the same documents shall be attached to the remaining copies.

5 - (Repealed.).

6 - The provisions of this article shall not apply to the employment contract of a national of a member country of the European Economic Area or of another State that establishes equal treatment with national citizens in respect of the free exercise of professional activity.

7 - The violation of the provisions of no. 1, 3, 4 or 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 6

Posting in Portuguese territory

1 - The following situations, in which the worker, hired by an employer established in another State, performs

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.

his activity in Portuguese territory, are considered to be subject to the posting regime:

- a) In performance of a contract between the employer and the beneficiary who carries out the activity, provided that the worker remains under the authority and direction of the former;
- b) In an establishment of the same employer, or undertaking of another employer with which there is a cross-holding, control or group relationship;
- c) Work for a user undertaking, to which the worker was assigned by a temporary employment agency or another undertaking.

2 - The regime shall also apply to posting in situations referred to in subparagraphs a) and b) of the preceding paragraph by a user undertaking established in another State under its national law, provided that the employment contract subsists during the posting.

3 - The regime of posting in Portuguese territory does not apply to the seagoing personnel of the merchant navy.

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;

Article 7

Working conditions of posted workers

1 - Without prejudice to a more favourable regime established by law or employment contract, the posted worker is entitled to the working conditions provided for by law and collective labour regulations of general application, concerning:

- a) Job security;
- b) Maximum duration of working time;
- c) Minimum rest periods;
- d) Vacation;
- e) Minimum remuneration and payment of overtime work;
- f) Assignment of workers by temporary employment agencies;
- g) Occasional assignment of workers;

- 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

- h) Safety and health at work;
- i) Protection in parenthood;
- j) Protection of the work of minors;
- l) Equal treatment and non-discrimination.

2 - For the purpose of the previous number:

- a) The minimum remuneration includes the allowances or benefits paid to the worker due to the posting that do not represent reimbursement of expenses incurred, namely with travelling, accommodation and meals;
- b) Vacation, minimum remuneration, and payment of overtime work shall not apply to the posting of a qualified worker by an undertaking supplying a product, to carry out the initial assembly or installation necessary for its operation, provided that it is included in the supply contract and its duration does not exceed eight days in one year.

3 - The provisions of subparagraph b) of the preceding number do not include the posting in construction activities that aim at the realization, repair, maintenance, modification or elimination of constructions, namely excavations, embankments, construction, assembly and disassembly of prefabricated elements, repair or installation of equipment, transformation, renovation, repair, conservation or maintenance, namely painting and cleaning, dismantling, demolition and sanitation.

Article 8

Posting to another State

1 - A worker hired by a company established in Portugal and working in the territory of another State in a situation referred to in article 6, is entitled to the working conditions provided for in the previous article, without prejudice to a more favourable regime established by the governing law or the contract.

2 - The employer should inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, of the identity of the workers to be posted abroad, the user

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.

undertaking, the workplace, the foreseeable start and end dates of the displacement five days in advance.

3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

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.

Article 9

Employment contract with special regime

The general rules of this Code, which are compatible with their specificity, apply to employment contracts with a special regime.

Artigo 10.º

Situações equiparadas

1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento,

Article 10

Similar situations

1 - Legal provisions concerning personality rights, equality and non-discrimination, and safety and health at work, as well as the instrument of collective labour regulation in force within the same activity, professional and geographical sectors, shall apply to situations in which work is performed by one person to another without legal subordination, where the work provider is to be considered in the economic dependence of the beneficiary of the activity.

2 - For the purposes of this Code and without prejudice to the provisions of Law no. 101/2009 of 8 September, which establishes the legal framework for the provision of work from home, economic dependence is considered to exist whenever the work provider is a natural person who provides, directly and without the intervention of third parties, an activity for the same beneficiary, and obtains the product of his activity from the beneficiary in accordance with the provisions of Article 140 of the Code of Contributory Schemes of the Social Security System.

3 - Without prejudice to the provisions of the previous paragraph, the work provider may ensure activity through a third party in the event of the birth, adoption

adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.

4 - Para efeitos do presente Código, sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

or care for a child or grandchild, breastfeeding and nursing, voluntary termination or clinical risk during pregnancy, for the duration of the corresponding leave or exemption provided for in this Code.

4 - For the purposes of this Code, whenever the work provider carries out an activity for several beneficiary companies connected by a cross-holding, control or group relationship, or that share common organisational structures, the activity is deemed to be provided to a single beneficiary.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 10.º-A

Representação e negociação colectiva

1 - As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito:

a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;

b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;

c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;

d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.

2 - O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, é definido em legislação específica que assegure:

Article 10-A

Representation and collective negotiation

1 - Persons in a situation of economic dependence, under the terms of the previous article, have the right to:

a) Have their social and professional interests represented by a trade union association and a workers' committee;

b) Negotiate instruments of collective labour regulation specifically for self-employed workers, through trade union associations;

c) The application of existing negotiated instruments of collective labour regulation applicable to workers, under the terms set out therein;

d) The administrative extension of the regime of a collective convention or arbitration decision, and the administrative setting of minimum working conditions, with the regime provided for in articles 514 et seq. applying to the issuing of these instruments, with the necessary adaptations.

2 - The right to collective representation of self-employed workers in a situation of economic dependence, under the terms of the previous article, is defined in specific legislation that ensures:

- a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º;
- b) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor;
- c) Que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 10.º-B

Aplicação do regime de trabalhador independente

Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

- a) Monitoring by a workers' committee and trade union association under the terms of articles 423 and 443;
- b) That collective conventions specifically negotiated for economically dependent self-employed workers must comply with the provisions of articles 476 et seq. and require prior consultation with the self-employed workers' associations representing the sector;
- c) That the application of existing instruments of collective labour regulation to economically dependent self-employed workers who perform duties corresponding to the company's corporate purpose for a period of more than 60 days depends on a choice, with the provisions of article 497 applying with the necessary adaptations.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 10-B

Application of the self-employed worker regime

For the purposes of the previous articles, the application of the self-employed worker regime in a situation of economic dependence depends on a declaration addressed by the work provider to the beneficiary of the activity, accompanied by proof that the requirement set out in Article 10(2) has been met.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

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

TITLE II
Employment contract

CHAPTER I
General provisions

SECTION I
Employment contract

Article 11
Concept of employment contract

The employment contract is the contract in which a natural person undertakes, through remuneration, to provide his activity to another person or persons, within an organisation and under their authority.

Article 12
Presumption of employment contract

1 - The existence of an employment contract is presumed when, in the relationship between the person providing an activity and that or those who benefit from it, some of the following characteristics are present:

- a) The activity is carried out in a place belonging to or determined by its beneficiary;
- b) The equipment and work tools used belong to the beneficiary of the activity;
- c) The activity provider observes the start and end times of the service, determined by the beneficiary of the activity;
- d) A certain amount is periodically paid to the activity provider, as consideration for the activity;
- e) The activity provider performs management or leadership functions within the organisational structure of the undertaking.

2 - The provision of an activity, in an apparently autonomous manner, under conditions typical of an employment contract, which may cause harm to the

de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 - Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

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

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 12.º-A

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

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

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada,

worker or the State, is considered a very serious administrative offence attributable to the employer.

3 - In the event of a repeated offence, the following ancillary sanctions shall be applied to the employer:

a) Deprivation of the right to a subsidy or benefit granted by a public entity or service, namely of a tax or contributory nature, or arising from European funds, for up to two years;

b) Deprivation of the right to participate in auctions or public tenders, for a period of up to two years.

4 - For the payment of the fine, the employer, companies in a cross-holding, control or group relationship with the former, as well as the manager, administrator or director, shall be jointly and severally liable, under the conditions referred to in article 334 and no. 2 of article 335.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 12-A

Presumption of an employment contract within the scope of a digital platform

1 - Without prejudice to the provisions of the preceding article, the existence of an employment contract shall be presumed where, in the relationship between the activity provider and the digital platform, some of the following characteristics are present:

a) The digital platform sets the remuneration for the work carried out on the platform or establishes maximum and minimum limits for the same;

b) The digital platform exercises the power of direction and shall lay down specific rules, in particular regarding the manner in which the activity provider is presented, its conduct towards the service user or the provision of the activity;

c) The digital platform controls and supervises the provision of the activity, including in real time, or verifies the quality of the activity provided, namely

nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

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

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

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

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

5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para

through electronic means or algorithmic management;

d) The digital platform restricts the activity provider's autonomy regarding the organisation of work, especially regarding the choice of working hours or absence periods, the possibility of accepting or refusing tasks, the use of subcontractors or substitutes, through the imposition of sanctions, the choice of clients or the provision of activity to third parties through the platform;

e) The digital platform exercises labour powers over the activity provider, including disciplinary powers, including the exclusion from future activities on the platform by deactivating the account;

f) The equipment and work tools used belong to the digital platform or are operated by it through a rental contract.

2 - For the purposes of the previous number, a digital platform is defined as a legal person that provides or makes available services at a distance, through electronic means, such as a website or computer application, at the request of users and which involve, as a necessary and essential component, the organisation of work provided by individuals in exchange for payment, regardless of whether that work is provided online or in a specific location, under the terms and conditions of business model and brand of its own.

3 - The provisions of no. 1 shall apply regardless of the label that the parties have given to their legal relationship.

4 - The presumption provided for in no. 1 can be rebutted under general terms, namely if the digital platform proves that the activity provider works with real autonomy, without being subject to the control, power of direction and disciplinary power of the person who hires them.

5 - The digital platform can also claim that the activity is provided before a natural or legal person who acts as an intermediary for the digital platform to make the

disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

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

7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8 - A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

services available through their workers.

6 - In the case provided for in the previous number, or if the activity provider claims to be a subordinate worker of the digital platform intermediary, the presumption referred to in no. 1, as well as the provisions of no. 3, shall also apply, with the necessary adaptations, and it shall be up to the court to determine who the employer is.

7 - The digital platform may not establish terms and conditions for the access to the provision of the activity, including algorithmic management, that are more unfavourable or discriminatory in nature for activity providers who establish a direct relationship with the platform, compared to the rules and conditions defined for natural or legal persons who act as intermediaries of the digital platform to make the services available through their workers.

8 - The digital platform and the natural or legal person acting as an intermediary for the digital platform to make the services available through the respective workers, and the respective managers, members of the board or directors, as well as the companies that are in a cross-holding, control or group relationship with them, shall be jointly and severally liable for the worker's claims arising from an employment contract, or from its breach or termination, concluded between the worker and the natural or legal person acting as an intermediary for the digital platform, for the corresponding social charges and for the payment of fines imposed for labour administrative offences over the last three years.

9 - In cases where an employment contract is considered to exist, the rules laid down in this Code that are compatible with the nature of the activity performed shall apply, namely the provisions on work accidents, termination of the contract, prohibition of the dismissal without just cause, minimum remuneration, vacation, limits to the normal working period, equality and non-discrimination.

10 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

11 - Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

12 - A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

10 - Contracting the provision of activities, in an apparently autonomous manner, under conditions characterising an employment contract, which may cause damage to the worker or to the State, constitutes a very serious administrative offence attributable to the employer, be it the digital platform or the natural or legal person acting as an intermediary for the digital platform to make services available through the respective workers operating on it.

11 - In the event of a repeated offence, the following ancillary sanctions shall be applied to the employer:

a) Deprivation of the right to a subsidy or benefit granted by a public entity or service, namely of a tax or contributory nature, or arising from European funds, for up to two years;

b) Deprivation of the right to participate in auctions or public tenders, for a period of up to two years.

12 - The presumption provided for in no. 1 applies to the activities of digital platforms, namely those regulated by specific legislation related to the individual and remunerated passenger transport in uncharacterised vehicles using an electronic platform.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

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.

SECTION II

Subjects

SUBSECTION I

Legal capacity

Article 13

General principle on legal capacity

The legal capacity to enter into an employment contract shall be governed by the general terms of the law and by the provisions of this Code.

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

SUBSECTION II
Personality rights

Article 14
Freedom of expression and of opinion

Freedom of expression and dissemination of thought and opinion are recognized within the undertaking, with due respect for the personality rights of the worker and the employer, including the natural persons who represent the latter, and the normal operation of the undertaking.

Article 15
Physical and moral integrity

The employers, including the natural persons who represent them, and the worker have the right to physical and moral integrity.

Article 16
Protection of the intimacy of private life

1 - The employer and the worker shall respect the personality rights of the counterpart, and shall, in particular, respect the right to privacy.

2 - The right to the protection of the intimacy of private life includes both the access to, as well as the disclosure of aspects concerning the intimate and personal circle of the parties, namely regarding family life, affective and sexual life, state of health and political and religious beliefs.

Article 17
Protection of personal data

1 - The employer cannot require job applicants or workers to provide information regarding:
a) Their private life, unless it is strictly necessary and relevant for assessing their capability to perform the

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.

employment contract and such grounds are supplied in writing;

b) Their health or state of pregnancy, unless particular circumstances inherent to the nature of the professional activity justify such requirement and such grounds are supplied in writing.

2 - The information provided in subparagraph b) of the previous number is supplied to a doctor, who can only inform the employer whether or not the worker is fit to perform the activity.

3 - The job applicant or the worker who has provided personal information is entitled to control his personal data and may be informed of its content and purpose of use, as well as demand its correction and up-dating.

4 - The files and electronic access used by the employer for the processing of personal data of the job applicants or workers are subject to the legislation in force regarding the protection of personal data.

5 - Violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a very serious administrative offence.

Article 18

Biometric data

1 - The employer can only process biometric data of the worker after notification to the National Commission for Data Protection.

2 - The processing of biometric data is only allowed if the data to be used are necessary, appropriate and proportionate to the objectives to be attained.

3 - The biometric data shall be kept for the period necessary to carry out the purposes of the processing for which they are intended and shall be destroyed at the time of transfer of the worker to another workplace or termination of the employment contract.

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

4 - The notification referred to in no. 1 shall be accompanied by an opinion of the workers' committee or, if it is not available within 10 days after the consultation, of proof of the request for an opinion.

5 - Violation of no. 3 is considered a serious administrative offence.

Article 19

Medical exams and tests

1- In addition to the situations provided for in legislation on safety and health at work, the employer cannot, for the purposes of admission or continuation at work, require a job applicant or worker to perform or present tests or medical exams, of any nature, to prove physical or mental condition, except when they are intended for the protection and safety of the worker or third-parties, or when justified by the particular requirements of the activity; in any event, the justifying grounds must be supplied to the job applicant or worker in writing.

2- Under no circumstance may the employer demand that the job applicant or worker performs or presents pregnancy tests or exams.

3- The doctor responsible for the tests and medical exams can only inform the employer of whether or not the worker is fit to perform the activity.

4- The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a very serious administrative offence.

Article 20

Remote surveillance methods

1- The employer shall not use remote surveillance methods at the workplace, by using technological equipment, to control the professional performance of the worker.

2- The use of the equipment referred to in the previous number is lawful when intended for the protection and

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.

safety of persons or property or when justified by the particular circumstances inherent to the nature of the activity.

3- In the cases provided for in the preceding number, the employer shall inform the worker of the existence and purpose of the surveillance methods used, and shall, in particular, display the following words in the places covered, as appropriate: "This place is under surveillance of a closed-circuit television" or "This place is under surveillance of a closed circuit television, image and sound being recorded", followed by an identifying symbol.

4- The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 3 is considered a minor administrative offence.

Article 21

Use of remote surveillance methods

1- The use of remote surveillance methods in the workplace is subject to the authorisation of the National Commission for Data Protection.

2- Authorisation may be granted only if the use of such methods is necessary, appropriate and proportionate to the purposes to be attained.

3- Personal data collected by remote surveillance methods shall be kept for the period necessary to carry out the purposes of the use for which they are intended, and shall be destroyed at the time of transfer of the worker to another workplace or termination of the employment contract.

4- The request for authorisation referred to in no. 1 must be accompanied by an opinion of the workers' committee or, if it is not available within 10 days after the consultation, of proof of the request for an opinion.

5- The violation of no. 3 is considered a serious administrative offence.

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

Article 22

Confidentiality of messages and access to information

1- The worker is entitled to reserve and to the confidentiality of the content of personal messages and access to non-professional information sent, received or consulted, namely through e-mail.

2- The provisions of the preceding number shall not affect the power of the employer to establish rules for the use of the undertaking's electronic resources, namely e-mail.

SUBSECTION III

Equality and non-discrimination

DIVISION I

General provisions on equality and non-discrimination

Article 23

Concepts regarding equality and non-discrimination

1- For the purposes of this Code:

- a) Direct discrimination shall mean that due to a discrimination factor, a person is granted a less favourable treatment than that which is, has been or will be granted to another person in a comparable situation;
- b) Indirect discrimination shall mean that an apparently neutral provision, criterion or practice may put a person, due to a discrimination factor, in a position of disadvantage compared to others, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate purpose and that the means of attaining it are appropriate and necessary;
- c) Equal work shall mean, one in which the functions performed for the same employer are equal or

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;

objectively similar in nature, quality and quantity;

d) Work of equal value shall mean one in which the functions performed for the same employer are equivalent, considering, in particular, the qualification or experience required, the associated responsibilities, the physical and psychological effort and the conditions under which the work is performed.

2- The mere order or instruction that has the purpose of harming someone because of a discrimination factor is considered discrimination.

Article 24

Right to equal access to work and at work

1- Workers or job applicants are entitled to equal opportunities and treatment in access to employment, professional training and promotions or professional career and working conditions, and may not be privileged, benefited, disadvantaged, deprived of any right or exempt from any duty because of ancestry, age, sex, sexual orientation, gender identity, marital status, family status, economic situation, education, social origin or condition, genetic heritage, reduced work capacity, disability, chronic illness, nationality, ethnic origin or race, territory of origin, language, religion, political or ideological beliefs and union affiliation, and the State shall promote equal access to these rights.

2- The right referred to in the previous number shall concern in particular:

- a) Selection criteria and employment conditions, in any sector of activity and at all hierarchical levels;
- b) Access to all types of vocational guidance, professional training and conversion at all levels, including the acquisition of practical experience;
- c) The remuneration and other pecuniary benefits, promotions at all hierarchical levels and criteria for the selection of workers to be dismissed;

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 também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e 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.

Alterações:

Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

d) Affiliation or participation in collective representation structures, or in any other organisation whose members have a specific job, including the benefits granted by them.

3- The provisions of the preceding numbers shall also apply in case of decision-making based on algorithms or other artificial intelligence systems and shall not affect the application:

a) Of legal provisions regarding the exercise of a professional activity by a foreign or stateless worker;

b) Of provisions relating to the special protection of genetic heritage, pregnancy, parenthood, adoption, and other situations regarding the conciliation of professional activity and family life.

4- The employer shall display in the company, in an appropriate place, the information regarding the rights and duties of the worker in terms of equality and non-discrimination.

5- The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 4 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 28/2015, of 14 April

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 25

Prohibition of discrimination

1- The employer cannot discriminate, directly or indirectly, based on, namely, the factors referred to in no. 1 of the previous article.

2- A behaviour based on a discrimination factor that represents a justifiable and determining requisite for the performance of the professional activity, due to the nature of the activity at stake, or the context of its performance, shall not constitute discrimination, and the objective shall be legitimate and the requisite proportional thereto.

3- Differences in treatment based on age, which are necessary and appropriate for the attainment of a

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 aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

8 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 8.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

legitimate objective, namely employment policy, the labour market or professional training, shall be allowed in particular.

4- Legal provisions or provisions of instruments of collective labour regulation that justify the conduct referred to in the preceding number must be periodically assessed and revised if they are no longer justified.

5- Whoever alleges discrimination must indicate the worker or workers in relation to whom they feel discriminated and the employer must prove that the different treatment is not due to any discrimination factor.

6- The provisions of the previous number are applicable in case of invocation of any discriminatory practice in access to work, professional training or in working conditions, namely, for reasons of enjoyment of parental rights, other rights provided for in the conciliation of professional activity with family and personal life and the rights provided for caregiver workers.

7 - Under the terms of the previous number, discriminatory practices also include discrimination in terms of remuneration in relation to attendance and productivity bonuses, as well as unfavourable treatment in terms of evaluation and career progression.

8 - The act of retaliation that harms the worker as a result of rejection or infliction of a discriminatory act is invalid.

9 - The violation of the provisions of no. 1 or 8 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 26

Rules opposing to the principle of equality and non discrimination

1- The provision of an instrument of collective labour regulation or of an internal undertaking regulation that

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.

establishes a profession or professional category that specifically concerns workers of a single sex is considered applicable to workers of both sexes.

2- The provision of an instrument of collective labour regulation or of an internal undertaking regulation that establishes working conditions, namely remuneration, applicable exclusively to workers of a single sex for professional category corresponding to equal work or work of equal value is considered replaced by the most favourable provision applicable to workers of both sexes.

3- The provisions of the preceding numbers shall apply to a provision contrary to the principle of equality based on another discrimination factor.

4- The provision of the by-laws of employers' or workers' representative organisations restricting access to employment, professional activity, professional training, working conditions or professional career exclusively to workers of one sex, shall be applied to workers of both sexes, except in the cases provided for in no. 2 of article 25 and those provided for by a specific law arising from the protection of the genetic heritage of the worker or his descendants.

Article 27

Affirmative actions

For the purposes of this Code, the legislative measure of limited duration that benefits a certain group, disadvantaged by a discrimination factor, with the purpose of guaranteeing the exercise, under equal conditions, of the rights provided for by law or correcting a situation of inequality that persists in social life is not considered as discrimination.

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.

Alterações:

Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Article 28

Compensation for a discriminatory act

The practice of a harmful discriminatory act towards a worker or job applicant entitles them to compensation for material and moral damages, under the general terms of law.

Division II

Prohibition of harassment

Article 29

Harassment

- 1- The practice of harassment is prohibited.
- 2- Harassment shall mean any unwanted behaviour, namely based on a discrimination factor, which occurs while applying to a job position or in the workplace, during work or professional training, with the purpose or effect of disrupting or embarrassing someone, affecting their dignity, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilizing environment.
- 3- Sexual harassment shall mean any unwanted sexual behaviour, whether verbal, non-verbal or physical, with the purpose or effects referred to in the preceding number.
- 4- The practice of harassment entitles the victim to a right to indemnification, according to the provisions of the previous article.
- 5- The practice of harassment is considered a very serious administrative offence, notwithstanding any criminal liability provided for by law.
- 6- The complainants and the witnesses indicated by them cannot be disciplinarily sanctioned, unless they act with intent, based on declarations or facts contained in the records of judicial or administrative proceedings, triggered by harassment until the final unappealable court ruling, notwithstanding the exercise of the right to a prior hearing.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

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;

Division III

Equality and non-discrimination based on sex

Article 30

Access to employment, professional activity or training

1- The exclusion or restriction, based on sex, to the access of a job applicant or a worker to a particular activity or to the professional training required to have access to such activity is considered discrimination based on sex.

2- Job advertisements and other forms of publicity related to the pre-selection or recruiting shall not contain, directly or indirectly, any restriction, specification or preference based on sex.

3- In a professional training action aimed at a profession predominantly practised by workers of one the sexes, preference should be given, where justified, to workers of the sex with less representation, and, where appropriate, to workers with reduced educational levels, without qualification or one-parent family member or in the case of parental leave or adoption.

4- The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a very serious administrative offence.

Article 31

Equal working conditions

1- Workers have the right equal work conditions, in particular regarding remuneration, and the elements that determine it cannot contain any discrimination based on sex.

2- Equal remuneration entails that, for equal work or work of equal value:

a) Any type of variable remuneration, namely the one paid per task, is established based on the same unit of measure;

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.

b) The remuneration calculated according to the working time is the same.

3- Differences in remuneration based on objective criteria, common to men and women, in particular, based on merit, productivity, attendance or seniority shall not represent discrimination.

4- Notwithstanding the provisions of the previous number, the leaves, absences or releases from service related to protection in parenthood cannot justify differences in the remuneration of workers.

5- Job description and job evaluation systems should be based on objective criteria common to men and women in order to exclude any discrimination based on sex.

6- The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence and violation of the provisions of no. 5 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 32

Record of recruitment procedures

1- All entities shall keep a record of the recruitment procedures carried out for five years, and shall include in the same, with a breakdown by sex, the following elements:

- a) Invitations for the filling of positions;
- b) Job advertisements;
- c) Number of applications for curricular assessment;
- d) Number of applicants present in pre-selection interviews;
- e) Number of applicants waiting for admission;
- f) Results of admission or selection tests;
- g) Social reports relating to data, to enable the analysis of discrimination against persons of either sex in access to employment, professional training and promotion, and working conditions.

2- The violation of the provisions of this article is considered a minor administrative offence.

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 pela Lei n.º 90/2019, de 4 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

SUBSECTION IV

Parenthood

Article 33

Parenthood

1- Maternity and paternity represent eminent social values.

2- Workers are entitled to the protection of society and the State in performing their irreplaceable role in what concerns the exercise of parenthood.

Article 33-A

References

1 - All references of this subsection to the mother and father are considered to have been made to the holders of the right of parenting, except those resulting from their biological condition.

2 - The holder of the parenting right that falls under the provisions of subparagraphs a) or b) of no. 1 of article 36 enjoys the parental leave exclusively for the mother, while the other holder of the parental right enjoys the leave exclusively for the father.

3- The provisions of articles 44 and 64 shall apply to the situations of adoption by couples of the same sex.

Introduced by Law no. 90/2019 of 4 September

Article 34

Articulation with social protection regime

1- Social protection in the situations provided for in this subsection, in particular the social benefit regimes for the different periods of parental leave, is regulated in specific legislation.

2- For the purposes of this subsection, the periods of entitlement to the corresponding social benefits, granted to one parent under the solidarity subsystem and the social security system or other compulsory social protection system shall be deemed to be equivalent to

previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

periods of parental leave.

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 protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- 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;

Article 35

Protection in parenthood

1- Protection in parenthood is achieved through the following rights:

- a) Leave in case of clinical risk during pregnancy;
- b) Leave to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth;
- c) Leave due to the interruption of pregnancy;
- d) Parental leave, in any of its forms;
- e) Adoption leave;
- f) Release from service of pregnant, puerperal or breastfeeding workers, for protecting their safety and health, and their accompanying person, when traveling between islands of the autonomous regions.
- g) Complementary parental leave in any of its forms;
- h) Release from service of a pregnant, puerperal or breastfeeding worker, in order to protect her safety and health;
- i) Release from service for prenatal medical appointment;
- j) Release from service in the context of adoption and foster care procedures;
- k) Release from service for breastfeeding and nursing;
- l) Absences to assist children;
- m) Absences to assist grandchildren;
- n) Leave to assist a child;
- o) Leave to assist a child with a disability, chronic illness or oncological disease;
- p) Part-time work for workers with family responsibilities;
- q) Flexible work schedule of workers with family responsibilities;

- 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 exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 pela 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,

r) Exemption from work under an adaptability regime;

s) Exemption from the provision of overtime work;

t) Exemption from work at night.

2 - The rights provided for in the preceding number shall only apply, after the birth of the child, to parent workers who are not prevented or totally inhibited from exercising parental authority, with the exception of the right to enjoy 42 consecutive days of parental leave exclusively for the mother and those relating to protection during breastfeeding.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 35-A

Prohibition of discrimination due the exercise of maternity and paternity rights

1 - Any form of discrimination based on the exercise by workers of their maternity and paternity rights is prohibited.

2 - The prohibition in no. 1 includes, in particular, discrimination regarding remuneration related to the attribution of attendance and productivity bonuses, as well as unfavourable effects in terms of career development.

Introduced by Law no. 90/2019, of 4 September

Article 36

Concepts regarding protection of parenthood

1- Under the regime for the protection of parenthood, the following definitions shall apply:

- a) Pregnant worker, the pregnant worker who informs the employer of her state, in writing, with the presentation of a medical certificate;
- b) Puerperal worker, the parturient worker and for a period of 120 days following childbirth, who informs the employer of her state, in writing, with the presentation

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

of a medical certificate or the birth certificate of the child;

c) Breastfeeding worker, the worker who breastfeeds the child and informs the employer of her state, in writing, with the presentation of a medical certificate.

2- The regime for protection of parenthood shall also apply provided that the employer is aware of the relevant situation or fact.

Article 37

Leave in case of clinical risk during pregnancy

1- In a situation of clinical risk for the pregnant worker or the unborn child, that prevents the worker from performing her tasks, regardless of the reason for such impediment, and whether it is, or not, related to the working conditions, if the employer does not provide the worker with an activity compatible with her state and professional category, the worker is entitled to take a leave for the time considered necessary to prevent the risk, as prescribed by a doctor, without prejudice to the initial parental leave.

2- For the purpose of the preceding number, the worker informs the employer and presents a medical certificate stating the expected duration of the leave, with a prior notice of 10 days or, in case of urgency certified by the doctor, as soon as possible.

3- The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

Article 37-A

Leave to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth

1- Pregnant workers who travel to a hospital unit located outside their island of residence for childbirth, due to unavailability of technical and human resources on the

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 pela 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 38.º-A

Falta por luto gestacional

1 - Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2 - O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de

island of residence, are entitled to take a leave for the time considered necessary and appropriate for travelling for that purpose, as prescribed by a doctor, without prejudice to the initial parental leave.

2- For the purpose provided for in no. 1, the worker informs the employer and presents a medical certificate indicating the expected duration of the leave, with a prior notice of 10 days or, in case of urgency certified by the doctor, as soon as possible.

3- The violation of the provisions of no. 1 constitutes a very serious administrative offence.

Introduced by Law no. 90/2019, of 4 September

Article 38

Leave due to the interruption of pregnancy

1- In case of interruption of pregnancy, the female worker is entitled to a leave between 14 and 30 days.

2- For the purpose of the previous number, the worker informs the employer and presents, as soon as possible, a medical certificate specifying the period of leave.

3- The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

Article 38-A

Absence due to gestational bereavement

1 - In cases where the leave provided for in the previous article does not take place, the female worker may be absent from work for gestational bereavement for up to three consecutive days.

2 - The father is entitled to be absent from work for up to three consecutive days when the leave provided for in the previous article or the absence provided for in the previous number is taken.

3 - For the purposes of the preceding numbers, the female worker and the male worker shall inform their respective employers, providing proof of the fact as soon

estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior:

as possible, by means of a statement from a hospital or health centre, or a medical certificate.

4 - The violation of nos. 1 and 2 is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 39

Forms of parental leave

Parental leave assumes the following forms:

- a) Initial parental leave;
- b) Initial parental leave exclusively for the mother;
- c) Initial parental leave to be enjoyed by the father due to the impossibility of the mother;
- d) Parental leave exclusively for the father.

Article 40

Initial parental leave

1- The working mother and father are entitled, due to the birth of a child, to take an initial parental leave of 120 or 150 consecutive days, the enjoyment of which may be shared after childbirth, without prejudice to the rights of the mother referred to in the following article.

2- The enjoyment of the leave referred to in the previous number may be enjoyed simultaneously by the parents after 120 days and until the end of the 150 days' period.

3- The leave referred to in no. 1 shall be increased by 30 days if each of the parents takes, exclusively, a period of 30 consecutive days, or two periods of 15 consecutive days, after the compulsory period referred to in no. 2 of the following article.

4 - In the event of opting for initial parental leave of the duration provided for in no. 1 or no. 3, parents may, after taking 120 consecutive days, cumulate the remaining days of the leave with part-time work on each day.

5 - In the case of the cumulation provided for in the previous number:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6.

8 - Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11 - 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.

12 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se

a) Daily periods of leave are counted as half-days and are added together to determine the maximum duration of the leave;

b) The period of leave may be taken by both parents, either simultaneously or sequentially;

c) Part-time work corresponds to a normal daily working period equal to half that of full-time work in a comparable situation.

6- In the case of multiple births, the period of leave provided for in the previous numbers shall be increased by 30 days per each twin in addition to the first.

7 - In case of hospitalization of the child immediately after the recommended period of postpartum hospitalization, due to the need for special medical care for the child, the leave referred to in no. 1 is extended for the hospitalization period, up to a maximum of 30 days, without prejudice to the provisions of no. 3 and 6.

8 - In the situations provided for in the preceding number in which the childbirth occurs up to and including the 33rd week, the leave referred to in no. 1 is extended for the entire hospitalization period.

9 - Without prejudice to the provisions of the preceding number, in situations in which the childbirth occurs up to and including the 33rd week, the leave referred to in no. 1 is increased by 30 days.

10 - In case the mother and father share the leave, they shall inform their employers, within seven days after childbirth, after the end of the hospitalization period referred to in no. 7 and 8 or after the period of 30 days established in the preceding number, of the beginning and end of the periods to be enjoyed by each one, submitting, for this purpose, a joint statement or, when applicable, a statement from the other parent stating that the same is exercising a professional activity.

11 - The enjoyment of the initial parental leave at the same time, of a mother and father working in the same company, which is a micro-undertaking, depends on the employer's agreement.

12 - If parental leave is not shared by the mother and the father, and notwithstanding the rights of the mother

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.

13 - Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe.

14 - 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.

15 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 7 e 8.

17 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 42 dias consecutivos 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

referred to in the following article, the parent who takes the leave shall inform his employer, within seven days after childbirth, of the duration of the leave and of the beginning of the corresponding period, together with a statement from the other parent confirming that the latter is exercising his professional activity and does not take the initial parental leave.

13 - In the absence of the statement referred to in no. 10, the leave shall be taken by the mother.

14 - In the event of hospitalization of the child or of the parent who is taking the leave provided for in no. 1, 2 or 3 during the period after childbirth, the leave shall be suspended, at the request of the parent, for the hospitalisation period.

15 - The extension of the leave provided for in no. 7, 8 and 9 and the suspension of the leave provided for in the preceding number take place by means of a communication to the employer, accompanied by a certificate issued by the hospital.

16 - The situation of suspension of the leave in case of hospitalization of the child, provided for in no. 14, shall not apply to the situations or during the periods provided for in no. 7 and 8.

17 - The violation of the provisions of no. 1 to 4, 6 to 10, 12 or 13 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 41

Periods of parental leave exclusively for the mother

1 - The mother can enjoy up to 30 days of the initial parental leave before childbirth.

2 - The mother must take at least 42 consecutive days of leave after childbirth.

3- A worker who intends to enjoy part of the leave before childbirth must inform the employer of this purpose and submit a medical certificate stating the foreseeable date of childbirth, with a prior notice of 10

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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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, 6, 7, 8 ou 9 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.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

days or, in case of urgency certified by the doctor, as soon as possible.

4 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 42

Initial parental leave to be enjoyed by one parent in case of impossibility of the other

1- The father or mother is entitled to take a leave, for the duration referred to in no. 1, 3, 6, 7, 8 or 9 of article 40, or the remaining period of leave, in the following cases:

- a) Physical or mental incapacity of the parent who is on leave for as long as the latter remains;
- b) Death of the parent who is on leave.

2- The total duration of the leave referred to in no. 3 of article 40 is only applicable if the conditions therein are met, at the date of the facts referred to in no. 1.

3- In case of death or physical or mental incapacity of the mother, the initial parental leave to be enjoyed by the father has a minimum duration of 30 days.

4- In the event of death or physical or mental incapacity of a non-working mother within 120 days after childbirth, the father shall be entitled to a leave under the terms of no. 1, with the necessary adaptation, or of the previous number.

5- For the purpose of the provisions of the preceding numbers, the father shall inform the employer as soon as possible and, depending on the situation, present a medical certificate or death certificate and, if applicable, state the period of leave already taken by the mother.

6- The violation of the provisions of no. 1 to 4 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - 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.

6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 43

Parental leave exclusively for the father

1- A parental leave of 28 days, consecutive or in interpolated periods of at least 7 days, within the 42 days following the child's birth, is mandatory for the father, 7 of which are taken consecutively immediately after the same.

2- After taking the leave provided for in the preceding number, the father is still entitled to take a leave for seven days, consecutive or interpolated, provided that they are taken simultaneously with the enjoyment of the initial parental leave by the mother.

3 - In the event of hospitalisation of the child during the period after childbirth, the leave referred to in no. 1 is suspended, at the father's request, for the duration of the hospitalisation.

4 - In the case of multiple births, the leave provided for in the preceding numbers is extended by two days for each twin in addition to the first.

5 - For the purposes of the preceding numbers, the worker must inform the employer as early as possible, with a prior notice, in the case provided for in no. 2, of at least five days.

6 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 4 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 44.º

Licença por adoção

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 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

Article 44

Adoption leave

1- In the case of adoption of a minor under the age of 15, the candidate for adoption is entitled to the leave referred to in no. 1 to 3 of article 40.

2 - In the case of adoption of a minor under the age of 15, the candidate for adoption is entitled to the parental leave exclusively for the father, under the terms of the previous article.

3 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

4 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 a 3 do artigo 40.º.

5 - 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.

6 - O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

9 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

10 - 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.

11 - 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.

3 - In the case of multiple adoptions, the period of leave referred to in no. 1 shall be increased by 30 days, and the period of leave referred to in no. 2 is increased by 2 days, for each adoption in addition to the first.

4 - If there are two candidates to the adoption, the leave must be taken under the terms of no. 1 to 3 of article 40.

5 - The candidate to the adoption is not entitled to a leave in case of adoption of the child of the spouse or common-law partner.

6 - The candidate for adoption may take up to 30 days of initial parental leave during the transition and monitoring period.

7 - For the purposes of the previous number, the candidate for adoption who wishes to take part of the initial parental leave must inform the employer of this intention and present a document proving the transition and monitoring period, providing this information 10 days in advance or, in case of proven urgency, as soon as possible.

8 - In case of incapacity or death of the candidate to the adoption during the leave, the surviving spouse, who is not a candidate to the adoption and with whom the adopted child shares board and lodging, is entitled to a leave corresponding to the period not taken or to a minimum of 14 days.

9 - The leave starts from the judicial or administrative trust, under the terms of the legal regime of adoption.

10 - Where the administrative trust consists in confirming the child to be in the care of the adoptive parent, the latter shall be entitled to a leave for the remaining period, provided that the date on which the child came to be in his care was before the end of the initial parental leave.

11 - In case of hospitalisation of the candidate to the adoption or the adopted child, the period of leave is suspended for the duration of the hospitalisation, and the latter must communicate this fact to the employer, presenting a supporting certificate issued by the hospital.

12 - 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.

13 - 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.

14 - O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 45.º

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

1 - Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

12 - If leave is shared, candidates to the adoption shall inform their employers, 10 days in advance or, in case of proven urgency, as soon as possible, proving the judicial or administrative trust of the adopted child and his/her age, of the beginning and end of the periods to be taken by each of them, delivering for that purpose a joint statement.

13 - If the adoption leave is not shared, the candidate to the adoption who takes the leave informs his/her employer, within the deadlines referred to in the previous number, of the duration of the leave and the beginning of the corresponding period.

14 - The provisions of this article shall apply to foster families with the necessary adaptations.

15- The violation of the provisions of no. 1 to 4, 6, 8, 10, 11 or 14 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 45

Release from service in the context of adoption and foster care processes

1 - Workers who are candidates for adoption or foster care are entitled to be released from service to carry out an assessment or to fulfil the obligations and procedures provided for in the law for the respective processes, providing the employer with due justification.

2 - Violation of the provisions of this article shall constitute a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

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 pela Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Article 46

Release from service for prenatal medical appointment

1- The pregnant worker is entitled to be released from service for prenatal medical appointments, for the necessary time and number of times.

2- The worker should, whenever possible, attend the prenatal medical appointments outside working hours.

3- Whenever the prenatal medical appointment is only possible during working hours, the employer may require the worker to provide evidence of this circumstance and of the attendance to the appointment or a statement of these facts.

4- For the purpose of the previous numbers, the preparation for childbirth is considered equivalent to prenatal medical appointments.

5- The father is entitled to three releases from service to accompany the pregnant woman to prenatal medical appointments.

6- The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Article 46-A

Release from service to attend medical appointments for medically assisted procreation

1 - The worker is entitled to three releases from service to attend medical appointments within the scope of each cycle of medically assisted procreation (MAP) treatments.

2 - The employer may require the worker to provide proof of this circumstance and of the attendance to the appointment or a statement of these facts.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 90/2019, of 4 September

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.

Article 47

Release from service for breastfeeding or nursing

- 1- The mother who is breastfeeding the child has the right to be released from service for this purpose, for the duration of breastfeeding.
- 2- If there is no breastfeeding, if both parents work, either one or both, according to a joint decision, are entitled to a release from service for nursing, until the child is one year old.
- 3- The daily release from service for breastfeeding or nursing is taken in two distinct periods, with a maximum duration of one hour each, unless otherwise agreed with the employer.
- 4- In case of multiple births, the release referred to in the previous number shall be increased by 30 minutes for each twin in addition to the first.
- 5- If either parent works under a part-time regime, the daily release from service for breastfeeding or nursing is reduced in proportion to the normal working hours and may not last for less than 30 minutes.
- 6- In the situation referred to in the preceding number, the daily release shall be taken in a period not exceeding one hour and, if applicable, in a second period of the remaining duration, unless otherwise agreed with the employer.
- 7- The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 48

Procedure for release from service for breastfeeding or nursing

- 1- For the purpose of release from service for breastfeeding, the worker informs the employer, 10 days before the beginning of the release, that she breastfeeds the child, and must present a medical certificate if the leave is extended beyond the child's first year of life.

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;

2- For the purpose of release from service for nursing, the parent shall:

- a) Inform the employer that he nurses the child, 10 days before the beginning of the leave;
- b) Present a document containing the joint decision;
- c) Specify the period of leave enjoyed by the other parent, if applicable;
- d) Prove that the other parent is engaged in a professional activity and, in the case of a dependant worker, that he informed his employer of the joint decision.

Article 49

Absence to assist child

1- The worker may be absent from work to provide urgent and essential assistance, in case of illness or accident, to a child under 12 years of age or, regardless of the age, a child with a disability or a chronic illness, up to 30 days a year or during the period of possible hospitalisation.

2- The worker may be absent from work up to 15 days a year to provide urgent and essential assistance in case of illness or accident to a child who is 12 years of age or older who, when of age, is part of his household.

3- The periods of absence foreseen in the previous numbers shall be extended by one day for each child in addition to the first.

4- The possibility of being absent provided for in the previous numbers cannot be exercised simultaneously by the father and the mother.

5- For the purpose of justifying the absence, the employer may request from the worker:

- a) Proof of the urgency and indispensable nature of the assistance;
- b) Statement confirming that the other parent has a professional activity and is not absent from work for the same reason or is unable to provide the assistance;

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.

c) In case of hospitalisation, a certificate issued by the hospital.

6- In the case referred to in no. 3 of the following article, the father or mother shall inform the respective employer of the assistance in question, and his/her right referred to in no. 1 or 2 shall be reduced accordingly.

7- The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Article 50

Absence to assist grandchildren

1- The worker may be absent for up to 30 consecutive days, after the birth of a grandchild with whom he shares board and lodging and who is the child of a teenager under the age of 16.

2- If there are two holders of the right, there is only one period of absences, to be enjoyed by one of them, or by both part time or in successive periods, according to a joint decision.

3- The worker may also be absent, to replace the parents, to provide urgent and indispensable assistance, in case of illness or accident, to a minor grandchild or, regardless of the age, with a disability or a chronic illness.

4- For the purposes of no. 1 and 2, the worker shall inform the employer five days in advance, stating that:

- a) The grandchild shares boards and lodging with him;
- b) The grandchild is the child of a teenager under the age of 16;
- c) The spouse of the worker is engaged in a professional activity or is physically or mentally unable to care for the grandchild or does not share board and lodging with the same.

5- The provisions of this article apply to the legal guardian of the teenager, to a worker who has been granted judicial or administrative trust of the same, as well as to his spouse or common-law partner.

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) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) 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;
- e) 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 o gozo da licença

6- In the case referred to in no. 3, the worker shall inform the employer, within the period provided for in no. 1 or 2 of article 253, stating:

- a) The urgency and indispensability of the assistance;
- b) That the parents work and are not absent for the same reason or are unable to provide assistance, and that no other family member of the same degree is absent for the same reason.

7- The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Article 51

Complementary parental leave

1- To assist a child or an adopted child up to six years of age, the father and the mother are entitled to a complementary parental leave, in any of the following forms:

- a) Extended parental leave, for three months;
- b) Part-time work for 12 months, with a normal working period equal to half the full working period;
- c) Part-time work for three months, with a normal working period equal to half of the full time, provided that the leave is taken in full by each parent;
- d) Alternative periods of extended parental leave and part-time work in which the total duration of the absence and reduction of working time is equal to the normal working periods of three months;
- e) Interpolated absences from work with duration equal to the normal working periods of three months, if they are provided for in an instrument of collective labour regulation.

2- The father and the mother may enjoy any of the modalities referred to in the preceding number consecutively or up to three interpolated periods, and one parent cannot cumulate the right of the other.

3- If both parents wish to take the leave simultaneously and work for the same employer, the latter may defer the enjoyment of the leave of one of them until the end

de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

of the period of leave taken by the other parent based on overriding requirements related to the operation of the undertaking or service, provided that the respective reasoning is given in writing.

4- During the period of complementary parental leave in any of the forms, the worker may not engage in any other activity incompatible with its purpose, such as subordinate work or the continuous provision of services outside his habitual residence.

5- The exercise of the rights referred to in the previous numbers depends on information about the intended form and the beginning and end of each period, addressed in writing to the employer 30 days before the commencement of the same.

6- The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 52

Leave to assist a child

1- Once the right referred to in the previous article has been exhausted, parents are entitled to take a leave to assist a child, in a consecutive or interpolated manner, for up to two years.

2- In the case of a third child or more, the leave provided for in the previous number is limited to three years.

3- The worker is entitled to take a leave if the other parent is engaged in professional activity or is prevented or totally inhibited from exercising parental authority.

4- If there are two holders, the leave may be enjoyed by either one or both in successive periods.

5- During the period of leave to assist a child, the worker may not carry out any other activity incompatible with its purpose, such as subordinate work or the continuous provision of services outside his habitual residence.

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.

6- For exercising the right, the worker informs the employer, in writing and with a prior notice of 30 days:

- a) Of the beginning and end of the period in which he intends to take the leave;
- b) That the other parent has a professional activity and is not at the same time in a situation of leave, or that is totally prevented or inhibited from exercising parental authority;
- c) That the minor shares board and lodging with him;
- d) That the maximum duration of the leave is not exhausted.

7- In the absence of any indication to the contrary by the worker, the leave lasts for six months.

8- No. 6 shall apply to the extension of the period of leave by the worker, within the limits provided for in no. 1 and 2.

9- The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 53

Leave to assist a child with a disability, chronic illness or oncological disease

1- Parents are entitled to a leave for a period of up to six months, extendable for up to four years, to assist children with a disability, chronic illness or oncological disease.

2- If the child with a disability, chronic illness or cancer disease is 12 years of age or older, the need for assistance is confirmed by a medical certificate.

3- The leave provided for in no. 1 may be extended up to a maximum of six years, in situations of need to extend assistance, confirmed by medical certificate.

4- The maximum limit referred to in no. 3 is not applicable in the case of children with long-term terminal illness, confirmed by a medical certificate.

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.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

5- The regime provided for in no. 3 to 8 of the previous article is applicable to the leave provided for in no. 1, 3 and 4.

6- The violation of the provisions of no. 1, 3 or 4 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

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;

Article 54

Reduction of working time to assist a child with a disability or chronic illness

1- Parents of a minor with a disability or a chronic illness, who is not more than one year of age, are entitled to a reduction of five hours of the normal weekly working period or other special working conditions to assist a child.

2- The right referred to in the preceding number is not granted when one of the parents does not exercise professional activity and is not totally prevented or inhibited from exercising parental authority.

3- If both parents are entitled to this right, the reduction of the normal working period may be used by either parent or both in successive periods.

4- The employer must adjust the working schedule resulting from the reduction of the normal working period considering the preference of the worker, notwithstanding overriding requirements of the undertaking's operation.

5- The reduction of the normal weekly working period does not imply a reduction of rights granted by law, except for remuneration, which is due only to the extent that the reduction in each year exceeds the number of absences replaceable for loss of vacation days.

6- In order to reduce the normal weekly working period, the worker must inform the employer of his intention 10 days in advance, as well as:

a) Submit a medical certificate proving the disability or chronic illness;

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

b) Declare that the other parent has a professional activity or is totally prevented or inhibited from exercising parental authority and, where appropriate, that he does not exercise that right at the same time.

7- The violation of the provisions of no. 1, 3, 4 or 5 is considered a serious administrative offence.

Article 55

Part-time work of worker with family responsibilities

1- A worker with a child under 12 years of age or, regardless of age, a child with a disability or a chronic illness sharing board and lodging with him is entitled to work under a part-time regime.

2- The right may be exercised by either parent or by both parents in successive periods after complementary parental leave in any of its forms.

3- Unless otherwise agreed, the normal period of part-time work shall be half of full-time work in a comparable situation and, as requested by the worker, shall be provided daily in the morning or afternoon or three days a week.

4- The provision of part-time work may be extended for up to two years or, in case of a third child or more, three years or, in case of a child with a disability or a chronic illness, four years.

5- During the part-time working period, the worker may not engage in any other activity incompatible with its purpose, such as subordinate work or the continuous provision of services outside his habitual residence.

6- The provision of part-time work shall cease at the end of the period for which it was granted or of its extension, with the worker returning to full-time work.

7- A worker who chooses part-time work under the terms of this article shall not be penalised in terms of

ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

evaluation and career development.

8- The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

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.

Article 56

Flexible work schedule of a worker with family responsibilities

1- A worker with a child under 12 years of age or, regardless of age, a child with a disability or a chronic illness sharing board and lodging with him is entitled to work under a flexible work schedule, and the right may be exercised by either parent or both.

2- Flexible work schedule shall mean one in which the worker can choose, within certain limits, the start and end times of the normal daily working period.

3- The flexible work schedule, to be established by the employer, must:

- a) Contain one or two periods of mandatory presence, with a duration equal to half of the normal daily working period;
- b) Specify the periods for the beginning and end of the normal daily work, each with a duration of not less than one-third of the normal daily working period, and this duration may be reduced to the extent necessary for the schedule to be contained within the operating schedule of the establishment;
- c) Establish a rest break not exceeding two hours.

4- A worker who works on a flexible schedule may perform up to six consecutive hours of work and up to ten hours of work each day and must comply with the corresponding normal weekly working period, on average of each four-week period.

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.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

5- A worker who chooses to work under a flexible work schedule according to this article shall not be penalised in terms of evaluation and career development.

6- The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

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

Article 57

Authorisation to working part-time or under a flexible work schedule regime

1- A worker who intends to work part-time or under a flexible work schedule regime must request this to the employer, in writing, 30 days in advance, with the following information:

- a) The specification of the deadline, within the applicable limit;
- b) A statement confirming:
 - i) That the minor shares board and lodging with him;
 - ii) In the part-time work regime, that the maximum duration is not exhausted;
 - iii) In the part-time work regime, that the other parent has a professional activity and is not at the same time under a part-time work regime or is totally prevented or inhibited from exercising parental authority;
- c) The intended method for organising part-time work.

2- The employer may only refuse the request based on overriding requirements of the undertaking's operation, or the impossibility of replacing the worker if he is indispensable.

3- Within 20 days after receiving the request, the employer shall inform the worker in writing of his decision.

4- In case the employer wishes to refuse the request, he shall specify the grounds for the refusal in the

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.

communication and the worker may submit an assessment in writing within five days of receipt.

5- Within five days after the deadline for the assessment by the worker, the employer shall submit the procedure to the competent authority in the field of equal opportunities between men and women, with a copy of the request, the grounds for refusing it and the assessment of the worker.

6- The entity referred to in the previous number shall, within 30 days, notify the employer and the worker of its opinion, which is considered to be favourable to the intention of the employer if it is not issued within that period.

7 - If the opinion referred to in the previous number is unfavourable, the employer may only refuse the request after a court ruling recognising the existence of a justification.

8- The employer is considered to accept the worker's request as it stands:

- a) In case of failure to communicate the intention to refuse within 20 days after the receipt of the request;
- b) If, having communicated the intention to refuse the request, the employer does not inform the worker of the decision about the same within five days of the notification referred to in no. 6 or, as appropriate, at the end of the period established in that number.
- c) If the employer fails to submit the procedure to the competent authority in the field of equal opportunities between men and women within the time limit set in no. 5.

9- The provisions applicable to the initial request shall apply to the request for an extension.

10- The violation of the provisions of no. 2, 3, 5 or 7 is considered a serious administrative offence.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

- 1 - A trabalhadora grávida, puerpera 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;

Article 58

Exemption from some models of organisation of working time

- 1 - Pregnant, puerperal or breastfeeding workers are entitled to be exempted from providing work under an adaptability work schedule, bank of hours or concentrated schedule.
- 2 - The right referred to in the preceding number shall apply to either parent in case of nursing, when the work performed under the regimes referred to affects its constancy.
- 3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 59

Exemption from overtime work

- 1- The pregnant worker, as well as the worker with a child under the age of 12 months, is not bound to render overtime work.
- 2- The worker is not bound to render overtime work during the whole duration of breastfeeding if it is necessary for the health of the worker or the child.
- 3- The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 60

Exemption from night-time work

- 1- The female worker has the right to be exempted from work between 8 pm and 7 am of the following day:
 - a) for a period of 112 days before and after childbirth, of which at least half is before the expected day of childbirth;
 - b) for the remainder of the pregnancy, if necessary for the health of the mother or the unborn child;

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.

c) for the entire period in which she breastfeeds, if necessary for the health of the mother or the child.

2- The female worker who is exempted from night-time work shall be given a compatible day-time schedule, whenever possible.

3- The female worker is exempted from work whenever the established in the preceding number is not possible.

4- The female worker who wishes to be exempted from rendering night-time work must inform the employer and present a medical certificate, in the case of subparagraph b) or c) of no. 1, 10 days in advance.

5- In an emergency situation confirmed by the doctor, the information referred to in the previous number can be delivered regardless of the deadline.

6- Notwithstanding the provisions of the preceding numbers, the exemption from night-time work shall be determined by an occupational physician whenever, in the context of the workers' health surveying, any risk is identified for the pregnant, puerperal, or breastfeeding worker.

7- The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

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

Article 61

Training for professional reinstatement

The employer shall facilitate, after the leave to assist a child or to assist a person with disability or chronic illness, the worker's attendance of professional training and refresher courses, in order to promote the full professional reinstatement of such worker.

Article 62

Protection of the safety and health of pregnant, puerperal or breastfeeding workers

1- Pregnant, puerperal or breastfeeding workers are entitled to special safety and health conditions in the workplace in order to avoid exposure to risks to their

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

safety and health, according to the following numbers.

2- Without prejudice to other duties provided for in special legislation, in an activity that may present a specific risk of exposure to agents, processes or working conditions, the employer shall assess the nature, degree and duration of exposure of pregnant, puerperal or breastfeeding workers, in order to determine any risk for their safety and health and consequences they may have on the pregnancy or breastfeeding, as well as measures to be taken.

3- In the cases referred to in the preceding number, the employer shall take the measure necessary to avoid exposure of the worker to such risks, namely:

- a) adapt the working conditions;
- b) if the adaptation referred to in the preceding subparagraph is impossible, excessively time-consuming or too expensive, assign to the worker other tasks compatible with his state and professional category;
- c) If the measures referred to in the previous subparagraphs are not viable, exempt the worker from rendering work during the necessary period.

4- Notwithstanding the right to information and consultation provided for in special legislation, pregnant, puerperal or breastfeeding workers have the right to be informed, in writing, of the results of the assessment referred to in no. 2 and of the precaution measures taken.

5- Pregnant, puerperal or breastfeeding workers are forbidden from performing any activities that an assessment has revealed to pose a risk of exposure to agents or working conditions that endanger their safety or health or the development of the unborn child.

6- Those activities susceptible of presenting a specific risk of exposure to agents, processes or working conditions referred to in no. 2, as well as the agents and working conditions referred to in the preceding number, are determined in specific legislation.

7- Pregnant, puerperal or breastfeeding workers, or their representatives, may request an inspection visit to

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.

the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, as a priority and a matter of urgency, if the employer fails to comply with the obligations arising from this article.

8- The violation of the provisions of no. 1, 2, 3 or 5 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 4 is considered a serious administrative offence.

Article 63

Protection in case of dismissal

1- The dismissal of pregnant, puerperal or breastfeeding workers, or workers on parental leave requires the prior opinion of the competent authority in the field of equal opportunities between men and women.

2- The dismissal for a fact attributable to a worker who is in any of the situations referred to in the previous number is presumed to have been done without just cause.

3- For the purposes of no. 1, the employer shall send a copy of the procedure to the competent authority in the field of equal opportunities between men and women:

- a) After the inquiries referred to in no. 1 of article 356, in case of dismissal for a fact attributable to the worker;
- b) After the information and negotiation phase provided for in article 361, in case of collective dismissal;
- c) After the consultation referred to in no. 1 of article 370, in case of dismissal due to extinction of job position;
- d) After the consultation referred to in article 377, in case of dismissal due to unsuitability.

4- The competent authority shall notify the employer and the worker of the opinion referred to in no. 1 within 30 days after receiving the procedure and the opinion shall be considered favourable to the dismissal when it is not issued within this period.

5- The employer shall prove that the opinion referred to in no. 1 has been requested.

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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 6 ou 8.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

6- If the opinion is unfavourable to dismissal, the employer may proceed with the dismissal only after a court ruling recognising the existence of a justifying motive for the same, and the lawsuit must be initiated within 30 days after the notification of the opinion.

7 - The suspension of dismissal by a court shall not be ordered only if the opinion is favourable to the dismissal and the court considers that there is a high probability of the just cause occurring.

8- If the dismissal is declared unlawful, the employer cannot oppose to the reinstatement of the worker under no. 1 of article 392 and the worker is entitled, as an alternative to reinstatement, to an indemnification calculated according to no. 3 of the same article.

9- The violation of the provisions of no. 1, 6 or 8 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

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 inicial, 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;

Article 64

Extension of rights granted to parents

1- The adopter, the legal guardian, the person to whom the judicial or administrative trust of the minor is granted, as well as the spouse or the common-law partner of any of them or the parent, provided that he shares board and lodging with the minor, benefits from the following rights:

- a) Release from service for nursing;
- b) Initial parental leave, complementary parental leave in any of its forms, leave to assist a child and leave to assist a child with a disability or chronic illness;
- c) Absence to assist a child or grandchild;
- d) Reduction of working time to assist a child with a disability or chronic illness;
- e) Part-time work for workers with family responsibilities;

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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar;
- 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.

f) Flexible work schedule of workers with family responsibilities.

2- Whenever the exercise of any of the rights referred to in the previous numbers depends on the guardianship or judicial or administrative trust of the minor, the holder of the same shall, in order to exercise it, mention such status to the employer.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 65

Leave, absences and releases from service

1- Absences from work due to any of the causes referred to below shall not determine the loss of any rights, except remuneration, and shall be deemed as effective work:

- a) Leave in case of clinical risk during pregnancy;
- b) Leave to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth;
- c) Leave for interruption of pregnancy;
- d) Parental leave, in any of its forms;
- e) Adoption leave;
- f) Complementary parental leave in any of its forms;
- g) Absence to assist a child;
- h) Absence to assist a grandchild;
- i) Exemption from work during night-time;
- j) Release from service of pregnant, puerperal or breastfeeding workers, for the purpose of protecting their safety and health;
- k) Release from service in the context of adoption and foster care procedures;
- l) Release from service for the accompanying person of the pregnant woman, who is on one of the islands of the autonomous regions without a hospital unit, when traveling to the hospital unit where the childbirth will take place.

2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação 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,

2- The absence due to gestational bereavement, as well as the release from service to attend MAP or prenatal medical appointments, breastfeeding or nursing do not determine the loss of any rights and shall be deemed as effective work.

3- Leaves in case of clinical risk during pregnancy, to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth, for interruption of pregnancy, adoption leave and parental leave in any form:

- a) Shall suspend the enjoyment of vacation, and the remaining days shall be taken after the end of the leave, even if that happens only in the following year;
- b) Do not affect the time already elapsed from internship or training course or program, and the worker must only comply with the time remaining to complete it;
- c) Postpone the tests for career development, which must take place after the end of the leave.

4- Parental leave and complementary parental leave, in any of its forms, adoption leave, leaves to assist a child and to assist a child with a disability, chronic illness or oncological disease:

- a) Are suspended due to illness of the worker, if he informs the employer and presents a medical certificate, and shall continue immediately after the end of that impediment;
- b) Cannot be suspended in the interest of the employer;
- c) Do not affect the right of the worker to access periodic information issued by the employer to all workers;
- d) End with the termination of the situation that gave rise to the corresponding leave, which must be communicated to the employer within five days.

5- Upon termination of any leave, absence, release from service or special work regime, the worker has the right to resume the activity for which he was hired, and in the case provided for in subparagraph d) of the previous number, in the first vacancy that occurs in the

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 contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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;

undertaking or, if in the meantime it does not occur, at the end of the period planned for the leave.

6- The leave to assist a child or to assist a child with a disability, chronic illness or oncological disease suspends the rights, duties and guarantees of the parties insofar as they imply the effective rendering of work, namely remuneration, but does not affect the complementary benefits of medical and medicine assistance to which the worker is entitled.

7- The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

SUBSECTION V
Work of minors

Article 66

General principles concerning work of minors

1 - The employer shall provide the minor with working conditions suitable to his age and development and that protect his safety, health, physical, mental and moral development, education and training, and, especially, preventing any risk due to his lack of experience or ignorance of existing or potential risks.

2 - The employer shall, in particular, assess the risks related to the work, before the minor starts working or before any major change in working conditions, focusing in particular on:

- a) Equipment and organisation of the workplace and station;
- b) Nature, degree and length of exposure to physical, biological and chemical agents;
- c) Choice, adaptation and use of work equipment, including agents, machinery and appliances and their respective use;

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.

d) Adaptation of the organisation of work, work processes or performance thereof;

e) Level of knowledge of the minor in what concerns performance of the work, risks to safety and health, and precaution measures.

3 - The employer shall inform the minor and his legal representatives of the identified risks and the measures taken to prevent them.

4 - Emancipation shall not prejudice the application of rules concerning the protection of health, education and training of the minor worker.

5 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a very serious administrative offence.

Article 67

Professional training of minors

1 - The State shall offer adequate professional training to the minors that have completed compulsory schooling, in order to prepare them for their working life.

2 - The employer shall ensure the professional training of minor workers, requesting co-operation of competent authorities whenever it does not possess the means for said purpose.

3 - In particular, the minor shall be entitled to unpaid leave of absence for the attendance of a professional course that confers schooling degree, or course of education and training for young people, except where it may cause severe harm to the undertaking, and notwithstanding the rights of student workers.

4 - The minor who is in the situation of no. 1 of article 69 is entitled to work part-time, and, in the absence of an agreement, the weekly duration of work is fixed in a number of hours which, added to the duration of school or training, amounts to forty weekly hours.

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.

Alterações:

Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Article 68

Admission of minors to work

1 - Only minors who have completed minimum age of admission, have completed compulsory schooling or are enrolled and attending secondary education and possess the appropriate physical and mental ability for the position may be admitted to work.

2 - The minimum age of admission to work is 16 years of age.

3 - A child under the age of 16 who has completed compulsory schooling or is enrolled and attending secondary education may perform light work consisting of simple and defined tasks which, due to their nature, the physical or mental effort required or the specific conditions under which they are carried out, may not harm him as regards physical integrity, safety and health, school attendance, participation in orientation or training programmes, ability to benefit from such education, or to their physical, mental, moral, intellectual and cultural development.

4 - In a family business, a minor under the age of 16 must work under the supervision and direction of a member of his household of age.

5 - The employer shall inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the admission of minors under no. 3, within eight days following the same.

6 - The violation of the provisions of no. 3 or 4 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 47/2012, of 29 August

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

Article 69

**Admission of a minor without compulsory schooling,
attendance at the secondary level of education or
without professional qualification**

1 - A child under the age of 16 who has completed compulsory education or is enrolled and attending secondary education but does not have a professional qualification, or the child who is at least 16 years old but who has not completed compulsory schooling, is not enrolled and attending secondary level of education or does not have a professional qualification can only be admitted to work as long as he attends an education or training scheme that confers, as appropriate, compulsory schooling, professional qualification, or both.

2 - The provisions of the previous number shall not apply to minors who only work during school vacation.

3 - In the situation referred to in no. 1, the minor shall enjoy the status of student workers, with a release from service for attendance of classes with a duration corresponding to twice the duration of the release provided for in no. 3 of article 90.

4 - The employer shall inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the admission of minors under the terms of no. 1 and 2, within eight days following the same.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence, the violation of the provisions of no. 3 is considered a serious administrative offence and the lack of communication provided for in the previous number is considered a minor administrative offence.

6 - In case of admission of a minor under 16 years of age and without having completed compulsory education or being enrolled and attending the secondary level of education, the ancillary sanction of deprivation of the right to a subsidy or benefit granted by a public entity

por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Alterações:

Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

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.

Alterações:

Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

or service, for up to two years, shall be applied.

Amendments:

Law no. 47/2012, of 29 August

Article 70

Legal capacity of the minor to enter into an employment contract and to receive remuneration

1 - An employment contract concluded by a minor who has completed 16 years of age and has completed compulsory schooling or is enrolled and attending secondary education is valid, unless there is written opposition from his legal representatives.

2 - A contract concluded by a minor who has not completed 16 years of age, has not completed compulsory schooling or is not enrolled and attending secondary education shall only be valid if written authorisation is given by the minor's legal representatives.

3 - The minor has legal capacity to receive the remuneration, unless there is written opposition from his legal representatives.

4 - The legal representatives may at any time express their opposition or revoke the authorisation referred to in no. 2, and the act shall be effective 30 days after it is communicated to the employer.

5 - In the case provided for in no. 1 or 2, the legal representatives may reduce the period provided for in the preceding number by half, on the grounds that it is necessary for the attendance of school or professional training.

6 - The payment of remuneration to the minor is considered a serious administrative offence if there is written opposition from his legal representatives.

Amendments:

Law no. 47/2012, of 29 August

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.

Article 71

Unilateral termination of the contract by the minor

1 - The minor in the situation referred to in article 69 who unilateral terminates his open-ended employment contract during training, or immediately thereafter within a period of equal duration as the training, he shall compensate the employer for the direct cost of training borne by the latter.

2 - The provisions of the previous number also apply if the minor unilaterally terminates the term employment contract after the employer has made a written proposal to convert it into an open-ended contract.

Article 72

Protection of the safety and health of the minor

1 - Notwithstanding the duties established in special provisions, the employer shall require the minor to perform medical exams, namely:

a) Health examination certifying his adequate physical and mental ability for the duties to be performed, which shall be performed before beginning such work, or at least 15 days after admission, if this is urgent, and with the consent of the minor's legal representatives;

b) Yearly medical exam, so that the performance of the professional activity does not harm his health or physical and mental development.

2 - Works which, due to their nature or the conditions in which they are rendered, are prejudicial to the physical, mental and moral development of minors are prohibited or restricted by specific legislation.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

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

Article 73

Maximum limits of the normal working period of minors

- 1 - The normal working period for minors shall not exceed eight hours per day and forty hours per week.
- 2 - Instruments of collective labour regulation should reduce, whenever possible, the maximum limits of the normal working period of minors.
- 3 - In the case of light work performed by minors under the age of 16, the normal working period shall not exceed seven hours per day and thirty-five hours per week.
- 4 - The violation of the provisions of no. 1 or 3 is considered a serious administrative offence.

Article 74

Minor's exemption from some forms of organisation of working time

- 1 - Minors are exempt from providing work under an adaptability work schedule, bank of hours or concentrated schedule when it may harm his health or safety at work.
- 2 - For the purpose of the previous number, the minor must undergo a health exam prior to the commencement of the application of such schedule.
- 3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 75

Overtime work of minors

- 1 - Minor workers cannot render overtime work.
- 2 - The provisions of the preceding number shall not apply if the provision of overtime work by a minor aged 16 or older is indispensable to prevent or remedy severe harm to the undertaking due to an abnormal and unforeseeable event or exceptional circumstance even

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.

if foreseeable, the consequences of which could not be avoided, provided that no other worker is available and for a period of no more than five business days.

3 - In the situation referred to in the preceding number, the minor is entitled to an equivalent compensatory rest period to be taken in the three following weeks.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 76

Night-time work of minors

1 - Minors less than 16 years of age are prohibited from rendering work between 8 p.m. of one day and 7 a.m. of the following day.

2 - Minors aged 16 or older must not work between 10 p.m. of one day and 7 a.m. of the following day, without prejudice to the provisions of the following numbers.

3 - Minors aged 16 or older may render night-time work:

- a) In an activity provided for in an instrument of collective labour regulation, except for the period between midnight and 5 a.m.;
- b) When justified on objective grounds, in cultural, artistic, sports or advertising activities, provided that he has an equivalent compensatory rest period on the following day or as soon as possible.

4 - In the case of the previous number, the provision of night-time work by a minor shall be supervised by an adult, if necessary to protect his safety or health.

5 - The provisions of no. 2 and 3 shall not apply if the night-time work is performed in the circumstances referred to in no. 2 of the previous article, the rest provided for in no. 3 of the same article being due.

6 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 4 is considered a serious administrative offence.

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

Article 77

Rest break of minors

1 - The daily working period of a minor shall be interrupted by a period between one and two hours so as to ensure that no more than four consecutive hours of work are performed, if the minor is under the age of 16, or four and a half hours if the minor is 16 years of age or older.

2 - The instrument of collective labour regulation may establish a rest break of more than two hours, as well as the frequency and duration of other rest breaks during the daily working period or, in the case the minor is 16 years of age or older, reduction of the rest period up to thirty minutes.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 78

Daily rest of minors

1 - Minors are entitled to a minimum daily rest period of fourteen consecutive hours between the working periods of two consecutive days, if the minor is under the age of 16, or twelve consecutive hours if the minor is 16 years of age or older.

2 - The daily rest period provided for in the preceding number of a minor who is 16 years of age or older, may be reduced by an instrument of collective labour regulation if it is justified for an objective reason, provided that it does not affect his safety or health and the reduction is compensated in the three following days, in agriculture, tourism, hotels or restaurants, on merchant ships, hospitals or other health-care establishments or in activities characterised by fractionated periods of work split up throughout the day.

3 - The provisions of no. 1 shall not apply to a minor who is 16 years of age or older who renders work of a normal

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:

duration of up to twenty hours per week, or occasional work for a period of up to one month:

- a) In domestic service performed in a household;
- b) In a family business, provided that it is not damaging, harmful or dangerous for the minor.

4 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 of this article is considered a serious administrative offence.

Article 79

Weekly rest of minors

1 - The weekly rest period of minors shall last for two days, if possible, consecutively, in each seven-day period, unless there are technical reasons or reasons related to work organisation, to be defined by an instrument of collective labour regulation, which justify that weekly rest of a minor who is 16 years of age or older has a duration of thirty-six consecutive hours.

2 - The weekly rest period of minors who are 16 years of age or older can be of one day in a situation referred to in no. 2 or 3 of the previous article, provided that there are objective grounds for the reduction and, in the first case, if it is established in an instrument of collective labour regulation, and in any case adequate rest should be ensured.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 80

Weekly rest and working periods of minors in case multiple jobs

1 - If the minor works for several employers, the weekly rest periods shall coincide, and the sum of the working periods shall not exceed the maximum normal working period.

2 - For the purpose of the previous number, the minor or his legal representatives, if he is under the age of 16, must provide written information to:

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.

a) the new employer, before admission, of the existence of another job and the duration of work and the corresponding weekly rest periods;

b) upon admission or whenever there is a change in the working conditions, the other employers on the duration of work and the corresponding weekly rest periods.

3 - The employer who, being informed according to the previous number, enters into an employment contract with the minor or changes the duration of work or weekly rest periods is responsible for compliance with no. 1.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence, the employer who is in the situation referred to in the previous number being liable for the same.

Article 81

Participation of minors in shows or other activities

The participation of a minor in a show or other activity of a cultural, artistic or publicity nature is governed by specific legislation.

Article 82

Crime of illegal use of work by a minor

1 - Employment of a minor in breach of the provisions of no. 1 of article 68 or no. 2 of article 72 shall be punished with a sanction of imprisonment for up to 2 years or with a fine of up to 240 days, if a more severe penalty is not applicable pursuant to another legal provision.

2 - In case the minor has not yet completed the minimum admission age, has not completed compulsory schooling or is not enrolled and attending secondary education, the sanction limits shall be doubled.

3 - Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

Alterações:

Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

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

3 - In case of recidivism, the minimum limits of the sanctions provided for in the previous numbers shall be tripled.

Amendments:

Law no. 47/2012, of 29 August

Article 83

Crime of disobedience for non-cessation of the activity of minor

If the inspection service of the ministry in charge of employment affairs ascertains a violation of the provisions of no. 1 of article 68 or of the provisions related to forbidden work pursuant to no. 2 of article 72, it shall notify the offender, in writing, to immediately cease the activity carried out by the minor, and warn him that, if he fails to comply with the order, he shall incur in a crime of aggravated disobedience.

SUBSECTION VI

Workers with reduced work capacity

Article 84

General principles on the employment of workers with reduced work capacity

1 - The employer shall facilitate work to workers with reduced work capacity, by providing adequate working conditions, such as adapting the workstation, remuneration and providing or encouraging adequate training and professional development programmes.

2 - The State shall encourage and support, through appropriate means, the measures taken by employers in performance of the objectives defined in the preceding number.

3 - Notwithstanding the provisions of the preceding numbers, special protective measures of workers with reduced work capacity may be established by law or instruments of collective labour regulation, particularly in what concerns admission and working conditions,

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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.

always considering the interests of such workers and the employers.

4 - The regime established in this article is governed by specific legislation.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

SUBSECTION VII

Workers with a disability or chronic illness

Article 85

General provisions on the employment of workers with disabilities, chronic illness or oncological disease

1 - Workers with a disability, a chronic illness or an oncological disease are entitled to the same rights and bound to the same duties as other workers in relation to access to employment, professional training, promotions or career and working conditions, without prejudice to the specificity inherent to their condition.

2 - The State shall encourage and support employers in hiring workers with a disability, chronic illness or oncological disease and in their professional rehabilitation.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 86

Positive action measures in favour of workers with a disability or chronic illness

1 - The employer shall adopt suitable measures so a person with a disability or chronic illness, namely active oncological disease undergoing treatment, has access to employment, and can perform or progress in his work or so that he is given professional training, except if such measures imply disproportionate burdens for the employer.

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

2 - The State shall encourage and support, through appropriate means, the action taken by employers in pursuing the objectives referred to in the previous number.

3 - The burdens referred to in no. 1 shall not be considered disproportionate when they are compensated by State incentives, according to specific legislation.

4 - Specific protection measures of workers with a disability or chronic illness, namely active oncological disease undergoing treatment, and incentives for them or the employer, particularly regarding admission, working conditions and adaptation of workstation, may be established by law or instrument of collective labour regulation, taking into account their respective interests.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 87

Exemption from some forms of organisation of working time for workers with disability or chronic illness

1 - Workers with a disability or chronic illness, namely active oncological disease undergoing treatment, are exempt from working, if this may harm the workers' health and safety at work:

a) under an adaptability work schedule, bank of hours or concentrated schedule;

b) Between 8 p.m. of one day and 7 a.m. of the following day.

2 - For the purpose of the previous number, the worker must undergo a health exam prior to the commencement of the application of such schedule.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

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 89.º-A

**Contrato de trabalho com estudante em período de
férias ou interrupção lectiva**

- 1 - O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita.
- 2 - O disposto no número anterior não depende da condição de trabalhador-estudante prevista nos termos do artigo 94.º
- 3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais,

Article 88

**Overtime work of workers with a disability or chronic
illness**

- 1 - Workers with a disability or chronic illness are not obliged to provide overtime work.
- 2 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION VIII

Student workers

Article 89

Concept of student worker

- 1 - A student worker is a worker who attends any level of schooling, as well as a post-graduate studies, master's or doctoral degree in an educational institution, or a professional training course or temporary occupation programme for young people with a duration equal to or longer than six months.
- 2 - Student workers must be successful in their school evaluation in the previous academic year to maintain such status.

Article 89-A

**Employment contract with a student during holidays or
school breaks**

- 1 - The employment contract entered into with a student during school holidays or school breaks is not subject to a written form.
- 2 - The provisions of the previous number do not depend on the student-worker status provided for under the terms of article 94.
- 3 - Without prejudice to the provisions of no. 1, the employer must notify the competent social security service of the conclusion of the contract, using an electronic form that must fulfil all the communication requirements laid down in other legal provisions, with

assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.

4 - A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos, respetivamente, nos artigos 140.º e 180.º, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados nos termos do número anterior, com menção concreta dos factos que o integram.

5 - O disposto no presente artigo não afasta a aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

that service ensuring the necessary interconnection of data with other services.

4 - The conclusion of fixed term employment contracts and temporary employment contracts is subject to the admissibility requirements set out in articles 140 and 180, respectively, and the stipulated term and the respective justifying reason must be communicated under the terms of the previous number, by specifically mentioning the facts that comprise it.

5 - The provisions of this article do not exclude the application of special provisions regarding the participation of minors in shows or other activities of a cultural, artistic or advertising nature.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 90

Organisation of working time of student workers

1 - The working time of student workers should, whenever possible, be adjusted to allow the attendance of school and travel-time to the educational establishment.

2 - When the regime foreseen in the previous number is not possible, the student worker is entitled to a release from service to attend classes, if required by school hours, without loss of rights and such time shall be deemed as effective work.

3 - The release from service to attend classes may be used all at once or in a fractionated manner, at the choice of the student worker, and has the following maximum duration, depending on the normal weekly working period:

- a) Three weekly hours for a period equal to or greater than twenty hours and less than thirty hours;
- b) Four weekly hours for a period equal to or greater than thirty hours and less than thirty-four hours;
- c) Five weekly hours for a period equal to or greater than thirty-four hours and less than thirty-eight hours;
- d) Six weekly hours for a period equal to or greater than thirty-eight hours.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

4 - The student worker whose working period is impossible to adjust, according to the previous numbers, to the regime of shifts applicable to him has preference in occupying positions compatible with his professional qualification and with the possibility of attending classes.

5 - If the adjusted work schedule or release from service to attend classes manifestly compromises the operation of the undertaking, in particular because of the number of existing student workers, the employer promotes an agreement with the worker concerned and the workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committee, union committees or union delegates, on the extent to which the worker's interest may be satisfied or, in the absence of an agreement, decides justifiably, informing the worker in writing.

6 - The student worker is not obliged to render overtime work, except for reasons of force majeure, or work under the adaptability regime, bank of hours or concentrated schedule when it coincides with school hours or with an examination.

7 - The student worker who works under the adaptability regime, bank of hours or concentrated schedule is entitled to a release from service of one day per month, without loss of rights, and such time shall be deemed as effective work.

8 - The student worker who renders overtime work is entitled to compensatory rest lasting for half the number of hours rendered.

9 - The violation of the provisions of no. 1 to 4 and 6 to 8 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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

Article 91

Absence to attend examinations

1 - The student worker may justifiably be absent from work to attend examinations, in the following terms:

- a) On the day of the examination and on the day before;
- b) In case of examinations on consecutive days or of more than one examination on the same day, the immediately preceding days shall be as many as the examinations;
- c) The immediately preceding days referred to in the preceding numbers include weekly rest days and public holidays;
- d) The absences under the previous numbers cannot exceed four days per subject in each academic year.

2 - The right foreseen in the previous number can only be exercised in two academic years for each subject.

3 - In cases where the course is organized under the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), the student worker may, as an alternative to the provisions of no. 1, choose to cumulate the days preceding the examinations, up to a maximum of three days, consecutive or interpolated, or the equivalent in half-days, interpolated.

4 - The option for the cumulative regime referred to in the preceding number requires, with the necessary adaptations, compliance with the deadline foreseen in the provisions of subparagraphs a) and b) of no. 4 of article 96.

5 - Cumulation is allowed only in cases in which the days prior to the examinations that the student worker has not enjoyed were not weekly rest days or public holidays.

6 - The absences of student workers insofar as strictly necessary to travel to attend examinations are justified, and up to 10 absences per academic year are

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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.

remunerated, regardless of the number of subjects.

7 - Examination shall mean any exam or other test, written or oral, or work presentation, when it replaces or complements the former and provided that it directly or indirectly determines the academic performance.

8 - The violation of the provisions of no. 1, 3 and 6 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2021, of 25 June

Article 92

Vacation and leaves of student workers

1 - Student workers are entitled to schedule the vacation period according to their school needs and may enjoy up to 15 days of interpolated vacation days, insofar as this is compatible with the overriding requirements of the undertaking's operation.

2 - The student worker is entitled, in each calendar year, to an unpaid leave of 10 consecutive or interpolated business days.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

Article 93

Professional promotion of student workers

The employer must facilitate the student worker's professional promotion adequate to the qualification obtained, but professional reclassification it is not mandatory as a mere effect of the qualification.

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

Article 94

Granting of the student worker status

1 - Student workers must prove their status as a student to the employer, also showing the schedule of educational activities to attend.

2 - To grant the status in the educational establishment, student workers must prove, by any legally admissible means, their status as a worker.

3 - Student workers must choose, among the possibilities available, the schedule which is most compatible with the work schedule, under the penalty of not benefiting from the inherent rights.

4 - Academic performance shall mean the year transition or approval or progression in at least half of the subjects in which the student worker is enrolled, approval or validation of half of the modules or equivalent units of each subject, defined by the educational institution or training entity for the academic year or for the annual period of attendance, in the case of educational courses organized in a modular regime or equivalent that do not define year transition conditions or progression in subjects.

5 - Workers who do not comply with no. 4 due to work accident, occupational disease, extended illness, leave in case of clinical risk during pregnancy or for taking leave to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth, initial parental leave, adoption leave or complementary parental leave for a period of not less than one month are also considered to achieve academic performance.

6 - Student workers may not cumulate the rights provided for in this Code with any regime that serves the same purposes, in particular regarding the release from

respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

service to attend classes, leaves due to school reasons or absences to attend examinations.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 90/2019, of 4 September

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.

Article 95

Termination and renewal of rights

1 - The right to adjusted work schedule or release from service to attend classes, the scheduling of vacation period according to the school needs or the unpaid leave shall cease when the student workers do not achieve academic performance in the year in which they benefit from such right.

2 - The remaining rights cease when student workers do not achieve academic performance in two consecutive or three interpolated years.

3 - The rights of student workers shall cease immediately in the event of false declarations concerning the facts on which the granting of the status depends or facts which create rights, and when they are used for other purposes.

4 - The student worker can exercise the rights again in the academic year following the one in which they ceased, but this situation cannot occur more than twice.

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

Article 96

**Procedure for the exercise of the rights of student
workers**

1 - Student workers must prove to the employer their academic performance, at the end of each academic year.

2 - The attendance control of student workers can be made, by agreement with the worker, directly by the employer, through the administrative services of the educational establishment, by electronic mail or fax,

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 pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

SUBSECÇÃO IX

O empregador e a empresa

Artigo 97.º

Poder de direção

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.

containing a date and time as of which the student worker finishes his school responsibility.

3 - In the absence of an agreement, the employer may, within 15 days following the use of the release from service for this purpose, require evidence of the attendance to classes, whenever the institution monitors attendance.

4 - Student workers must apply to the unpaid leave with a prior notice, as follows:

- a) Forty-eight hours or, if it is impracticable, as soon as possible, in case of one day of leave;
- b) Eight days, in case of two to five days of leave;
- c) 15 days, in case of more than five days of leave.

Article 96-A

Complementary legislation

The provisions of this subsection are governed by special legislation.

Introduced by Law no. 23/2012, of 25 June

SUBSECTION IX

The employer and the undertaking

Article 97

Power of direction

It is up to the employer to determine the conditions under which the work is to be carried out, within the limits imposed by the contract and the rules governing it.

Article 98

Disciplinary power

The employer has disciplinary power over workers at his service while the employment contract remains in force.

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 intersindicaais, 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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 99

Internal undertaking regulation

- 1 - The employer can prepare internal undertaking regulations on organisation and discipline of work.
- 2 - In preparing the internal undertaking regulation, the workers' committee shall be heard, or, in lack thereof, the inter-union committees, the union committees or the union delegates.
- 3 - Internal regulations shall take effect after the publication of their content, namely by posting at the company headquarters and workstations, to allow workers to be always fully aware of their content.
- 4 - The preparation of internal undertaking regulations regarding certain matters may be made mandatory by a negotiated instrument of collective labour regulation.
- 5 - The violation of the provisions of no. 2 and 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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

Article 100

Types of undertakings

- 1 - The following shall mean:
 - a) Micro-undertaking one that employs less than 10 workers;
 - b) Small undertaking one that employs 10 to less than 50 workers;
 - c) Medium undertaking one that employs 50 to less than 250 workers;
 - d) Large undertaking one that employs 250 or more workers.
- 2 - For the purposes of the previous number, the number of workers corresponds to the average of the previous calendar year.
- 3 - In the year of commencement of a business, the number of workers to be considered for the application

é o existente no dia da ocorrência do facto.

of the regime shall be that existing on the day in which the fact occurs.

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.

Article 101

Multiple employers

1 - The worker may undertake to work to several employers connected by a cross-holding, control or group relationship, or that share common organisational structures.

2 - The employment contract with multiple employers is subject to written form and must contain:

- a) Identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) Indication of the activity of the worker, the workplace and the normal working period;
- c) Indication of the employer who represents the others in the fulfilment of the duties and in the exercise of the rights resulting from the employment contract.

3 - Employers are jointly and severally responsible for compliance with duties arising from the employment contract, whether the creditor is the worker or a third party.

4 - If the situation referred to in no. 1 ceases, it is considered that the worker is only bound to the employer referred to in subparagraph c) of no. 2, unless otherwise agreed.

5 - The violation of the requirements indicated in no. 1 or 2 entitles the worker to choose the employer to whom he is solely bound.

6 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a serious administrative offence, and all employers shall be responsible for the same, and are represented for that purpose by the one referred to in subparagraph c) of no. 2.

SUBSECÇÃO X
Trabalhador cuidador

Artigo 101.º-A
Trabalhador cuidador

Para efeitos do disposto no presente Código, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 101.º-B
Licença do cuidador

1 - O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuidador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, indicando os dias em que pretende gozar a licença.

3 - A informação escrita ao empregador é acompanhada de declaração do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

4 - Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

5 - No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.

6 - A licença prevista no n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

7 - A licença do cuidador:

SUBSECTION X
Caregiver worker

Article 101-A
Caregiver worker

For the purposes of this Code, a caregiver worker is one who has been recognised as a non-main informal caregiver, under the terms of the applicable legislation, upon presentation of the respective proof.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 101-B
Caregiver leave

1 - The caregiver worker is entitled to annual leave of five business days, which must be taken consecutively, to assist the person being cared for.

2 - For the purposes of the previous number, the caregiver worker must inform his employer in writing 10 business days before the leave is due to start, indicating the days on which he intends to take the leave.

3 - The written information to the employer shall be accompanied by a statement from the caregiver worker that other members of the household of the worker or the person being cared for, if they are working, are not taking the same leave during the same period, or are unable to provide care.

4 - While on leave, the caregiver worker may not engage in any activity incompatible with the purpose of the leave, such as subordinate work or the continuous provision of services, outside his usual place of residence.

5 - At the end of the leave, the caregiver worker is entitled to resume the contracted activity.

6 - The leave provided for in no. 1 shall not result in the loss of any rights, except for remuneration, and shall be considered as effective work.

7 - The leave of the caregiver:

a) Suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento;

b) Não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

8 - A violação do disposto no n.º 1 e nos n.os 5 a 7 constitui contraordenação grave.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 101.º-C

Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador

1 - O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.

2 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

3 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.

5 - O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

a) Is suspended due to the worker's illness, if the worker informs the employer and presents a medical certificate proving this, and is resumed as soon as this impediment ceases;

b) Cannot be suspended at the convenience of the employer.

8 - Violation of no. 1 and nos. 5 to 7 constitutes a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 101-C

Part-time work for caregiver workers

1 - Caregiver workers are entitled to work part-time, consecutively or interpolated, for a maximum period of four years.

2 - Unless otherwise agreed, the normal working period on a part-time basis corresponds to half that of full-time work in a comparable situation and, depending on the caregiver worker's request, is provided daily, in the morning or afternoon, or on three days per week.

3 - During the period of part-time work, the caregiver worker may not carry out any other activity incompatible with the respective purpose, namely subordinate work or the continuous provision of services, outside his usual place of residence.

4 - The provision of part-time work ceases at the end of the maximum period for which it was granted, and the caregiver worker resumes full-time work.

5 - Caregiver workers who choose to work part-time under the terms of this article may not be penalised in terms of evaluation and career progression.

6 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 101.º-D

Horário flexível de trabalhador cuidador

1 - O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

2 - Entende-se por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º

3 - O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 101-D

Flexible work schedule of caregiver workers

1 - The caregiver worker is entitled to work under a flexible work schedule, either consecutively or interpolated, for as long as assistance is required.

2 - Flexible work schedule is defined as that provided for in nos. 2 to 4 of Article 56.

3 - The caregiver worker who chooses to work under a flexible work schedule, under the terms of this article, may not be penalised in terms of evaluation and career progression.

4 - Violation of the provisions of no. 1 constitutes a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 101.º-E

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador

1 - O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os seguintes elementos:

a) O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;

b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

c) No regime de trabalho a tempo parcial:

i) Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;

ii) Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;

iii) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Article 101-E

Authorisation for part-time work or flexible work schedule for caregiver workers

1 - Caregiver workers wishing to work part-time or under a flexible work schedule must request this from their employer, in writing, 30 days prior to the start date, with the following information:

a) Proof of recognition as a non-main informal caregiver;

b) Indication of the expected period, within the applicable limit;

c) In the case of part-time work:

i) A statement confirming that the maximum duration has not been exhausted;

ii) A statement confirming that other members of the household of the caregiver worker or of the person being cared for, if they are working, are not working part-time at the same time or are unable to provide care;

iii) Indication of how part-time work is to be organised.

2 - Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento previsto nos n.os 2 a 10 do artigo 57.º

3 - No termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática de regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

4 - Ocorrendo alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador informa o empregador no prazo de cinco dias úteis e, havendo acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 101.º-F

Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador

1 - O despedimento de trabalhador cuidador 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 na situação referida no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento definido nos n.os 3 a 9 do artigo 63.º

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 101.º-G

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 - O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

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

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

2 - For the purposes of this article, the procedure set out in nos. 2 to 10 of article 57 shall apply.

3 - At the end of the period authorised or considered accepted for the practice of part-time work or flexible work schedule, the caregiver worker shall return to the previous work regime.

4 - In the event of a supervening change in the circumstances giving rise to the request before the end of the period authorised or deemed to have been accepted, the worker shall inform the employer within five business days and, with the employer's agreement, shall return to the previous working regime.

5 - Violation of the provisions of no. 3 constitutes a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 101-F

Protection in the event of the dismissal of a caregiver worker

1 - The dismissal of a caregiver worker requires a prior opinion from the competent authority in the field of equal opportunities between men and women.

2 - Dismissal for a reason attributable to a worker in the situation referred to in the previous number shall be presumed to have been made without just cause.

3 - For the purposes of this article, the procedure defined in Article 63, nos. 3 to 9 shall apply.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 101-G

Exemption from overtime work

1 - Caregiver workers are not obliged to perform overtime work for as long as the need for assistance exists.

2 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 101.º-H

Acumulação de regimes

O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode acumular o previsto na subsecção iv com o disposto na presente subsecção.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 101-H

Accumulation of regimes

A caregiver worker who has parental rights in relation to the person being cared for may not combine the provisions of subsection iv with the provisions of this subsection.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

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.

SECTION III

Formation of the contract

SUBSECTION I

Negotiation

Article 102

Pre-negotial liability

Those who negotiate with others to enter into an employment contract shall, in the preliminaries as well as in the formation of the same, act under the rules of good-faith, under penalty of being liable for all damages intentionally caused.

SUBSECTION II

Promissory employment contract

Article 103

Regime of the promissory employment contract

1 - The promissory employment contract is subject to written form and must contain:

- a) Identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) Declaration, in unequivocal terms, of the will of the promissory party or parties to bind themselves into entering into said contract;
- c) Activity to be provided and corresponding remuneration.

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 - Failure to comply with the promissory employment contract results in liability under the general terms of law.

3 - The provisions of article 830 of the Civil Code shall not apply to the promissory employment contract.

SUBSECTION III
Adhesion contract

Article 104
Adhesion employment contract

1 - Employers may indicate their contractual intentions through the undertaking internal regulation and workers may do so by expressly or tacitly accepting the referred regulation.

2 - Acceptance of the regulation by the worker shall be presumed should he not oppose, in writing, within 21 days following the beginning of performance of the contract or the communication of the regulation, if this occurs afterwards.

Article 105
General contract clauses

The regime of general contract clauses applies to the essential aspects of the employment contract where no prior specific negotiation has occurred, including those where the content is determined by reference to clauses of instruments of collective labour regulation.

SUBSECTION IV
Information on relevant issues in the provision of work

Article 106
Duty to inform

1 - The employer has the duty to inform the worker about relevant issues of the employment contract.

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) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

2 - The worker has the duty to inform the employer about relevant issues for the performance of the work.

3 - The employer shall provide the worker with at least the following information:

- a) His identification, namely, being a company, the existence of a cross-holding, control or group relationship, as well as the head office or address;
- b) The workplace or, in the absence of a fixed or predominant one, an indication that the work is performed in various locations;
- c) The category of the worker or the summary description of the corresponding duties;
- d) The contract date and the date of the commencement of its effects;
- e) The stipulated term or the expected duration of the contract, in the case of a fixed term or unfixed term contract, respectively;
- f) The duration of the vacation or the criterion for its determination;
- g) The notice periods and the formal requirements to be observed by the employer and the worker for termination of the contract, or the criteria for determining the same;
- h) The value, periodicity and payment method of the remuneration, including a breakdown of its components;
- i) The normal daily and weekly working period, specifying the cases where it is defined on an average basis, as well as the applicable regime in case of overtime work and shift organisation;
- j) The number of work accidents insurance policy and the identification of the insurance company;
- l) The applicable instrument of collective labour regulation, if any, and the designation of the respective contracting entities;
- m) The identification of the Work Compensation Guarantee Fund (FGCT), provided for in specific legislation;

- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
 - o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - p) O direito individual a formação contínua;
 - q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;
 - r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
 - s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.

Alterações:

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 13/2023, de 03 de Abril

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 e), h), i), o) e q) 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

- n) In the case of a temporary worker, the identification of the user undertaking;
 - o) The duration and conditions of the trial period, if applicable;
 - p) The individual right to continuous training;
 - q) In the case of intermittent work, the information provided for in subparagraph b) of no. 1 of article 158, no. 1, 2 and 4 of article 159 and no. 2 of article 160;
 - r) Social protection schemes, including benefits that complement or replace those provided by the general social security system;
 - s) The parameters, criteria, rules and instructions on which algorithms or other artificial intelligence systems affecting decision-making on access to and retention in employment, as well as working conditions, including profiling and monitoring of professional activity, are based.
- 4 - Information on the elements referred to in subparagraphs f) to i), o), p) and r) of the preceding number may be replaced by a reference to the relevant provisions of the law, the instrument of collective labour regulation or the internal undertaking regulation.
- 5 - The violation of the provisions of any subparagraph of no. 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 107
Means of information

- 1 - The information provided in the previous article shall be provided in writing, in one or more documents, signed by the employer.
- 2 - When the information is provided through more than one document, one of them must contain the elements referred to in subparagraphs a) to e), h), i), o) and q) of no. 3 of the previous article.
- 3 - The duty provided for in no. 1 of the previous article is considered fulfilled when the information in question

contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.

4 - A informação constante dos documentos referidos nos n.os 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:

a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2;

b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

5 - O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

6 - As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;

is contained in a written employment contract or promissory employment contract, under the terms of the following paragraph.

4 - The information included in the documents referred to in no. 1 and 2 shall be communicated to the worker on paper or in electronic format within the following deadlines:

a) Until the seventh day following the start of the performance of the contract, in the case of the information referred to in no. 2;

b) Within one month of the start of the performance of the contract, in the case of other information.

5 - The employer must keep proof of the transmission or receipt of the information contained in the documents referred to in the previous paragraphs.

6 - The information contained in the documents referred to in the previous paragraphs must be provided whenever requested by public entities, in particular the inspection service of the ministry in charge of employment affairs.

7 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 4 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 108

Information regarding work in a foreign country

1 - If a worker whose employment contract is governed by Portuguese law renders work in the territory of another State for a period exceeding one month, the employer shall provide him with the following additional information in writing and prior to his departure:

- a) Identification of the state or states where the work is to be carried out and foreseen duration of the work to be performed;
- b) Currency and place of payment of cash benefits and benefits in kind, if any;
- c) Possibility of repatriation and respective conditions;

- d) Acesso a cuidados de saúde.
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2 - A informação referida nas alíneas b), c) ou e) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 109.º

Actualização da informação

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre a 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, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

- d) Access to health care;
- e) The remuneration to which he is entitled under the law applicable in the host State, in situations of posting;
- f) Allowances inherent to the posting and reimbursement of travelling, accommodation and food expenses, where applicable; and
- g) The official website of the host country, set up in accordance with the specific legislation applicable to the posting.

2 - The information referred to in subparagraphs b), c) or e) of the previous number may be replaced by reference to provisions of law, instrument of collective labour regulation or internal undertaking regulation that relate to the matters therein.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 109

Information update

1 - The employer shall inform the worker of the change in relation to any item referred to in no. 3 of article 106 or in no. 1 of the preceding article, in writing and, no later than the date on which the takes effect.

2 - The provisions of the previous number shall not apply when the change results from a law, an instrument of collective labour regulation or an internal undertaking regulation.

3 - The worker must provide the employer with information on all changes relevant to the performance of the work, within the period provided for in no. 1.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.
- 4 - Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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:

SUBSECTION V

Form of employment contract

Article 110

General rule on the form of employment contract

The employment contract does not depend on any specific form, except when the law determines otherwise.

SECTION IV

Trial period

Article 111

Definition of trial period

- 1 - The trial period corresponds to the initial period of performance of the employment contract, during which the parties assess their interest in its maintenance.
- 2 - During the trial period, the parties shall act in a manner that allows the assessment of their interest in maintaining the employment contract.
- 3 - The trial period may be excluded by written agreement between the parties.
- 4 - If the employer does not fulfil the duty of communication provided for in subparagraph o) of no. 3 of article 106 within the time limit provided for in no. 4 of article 107, the parties shall be presumed to have agreed to the exclusion of the trial period.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 112

Duration of the trial period

- 1 - In employment contracts for undetermined period, the trial period shall have the following duration:
 - a) 90 days for the majority of workers;
 - b) 180 days for workers:

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 - O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6 - O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

i. holding positions of complex technical nature, high degree of responsibility or require special qualification;

ii. carrying out duties dependent on trust;

iii. looking for their first job or long-term unemployed;

c) 240 days for workers occupying directive positions or senior management positions.

2 - In term contracts, the trial period shall have the following duration:

a) 30 days in contracts lasting for six months or more;

b) 15 days in fixed term contracts lasting for less than six months or unfixed term contract in which the foreseen duration does not exceed such limit.

3 - In commission of service contracts, the existence of trial period depends on an express stipulation in the agreement and cannot exceed 180 days.

4 - The trial period, according to any of the previous numbers, is reduced or excluded, depending on the duration of the previous term contract for the same activity, of temporary work contract performed in the same job position, of service contract for the same object, or even a professional internship for the same activity, having been inferior, equal to or greater than the duration of the same, provided that in any case they are entered into by the same employer.

5 - The trial period provided for in subpoint iii) of subparagraph b) of no. 1 shall be reduced or excluded depending on whether the previous duration of a previous fixed term employment contract with a different employer was equal to or greater than 90 days.

6 - The trial period is reduced or excluded depending on whether the duration of the professional internship with a positive evaluation, for the same activity and a different employer, was equal to or greater than 90 days in the last 12 months.

7 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

8 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 30 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

7 - The duration of the trial period may be reduced by an instrument of collective labour regulation or by written agreement between the parties.

8 - The seniority of the worker is determined from the beginning of the trial period.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 113

Trial period count

1 - The trial period is counted from the beginning of the performance of work, comprising training courses attended at the employer's request, where they do not exceed half of the trial period.

2 - The days of absence, even if justified, of leave, release from service or suspension of the contract are not included in the count.

Article 114

Unilateral termination of the contract during the trial period

1 - During the trial period, unless otherwise agreed in writing, either party may unilaterally terminate the contract without prior notice or need to invoke just cause, without right to indemnification.

2 - If the trial period has lasted for more than 60 days, the termination of the contract by the employer depends on a prior notice of seven days.

3 - If the trial period has lasted for more than 120 days, the termination of the contract by the employer depends on a prior notice of 30 days.

4 - Failure to comply, in whole or in part, with the prior notice provided for in no. 2 and 3 shall determine the payment of the remuneration corresponding to the missing notice period.

5 - The employer shall inform the competent authority in the field of equal opportunities between men and

competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

6 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

7 - É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

8 - O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações.

9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 5 e 6.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

women, within five working days from the date of the unilateral termination notice, of the unilateral termination of the employment contract during the trial period whenever a pregnant, puerperal or breastfeeding worker or a worker on parental leave, as well as a caregiver worker is involved.

6 - The employer must notify the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, using an electronic form, of the unilateral termination of the contract during the trial period for workers covered by subpoint iii) of subparagraph b) of no. 1 of article 112, within 15 days of the termination of the employment contract.

7 - Unilateral termination that constitutes an abuse of rights is unlawful, to be assessed in general terms.

8 - The abusive nature of the unilateral termination can only be declared by the courts, and the effects of nos. 1 and 3 of article 389 and articles 390, 391 and 392, with the necessary adaptations, shall apply.

9 - The violation of the provisions of nos. 5 and 6 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

SECTION V

Worker's activity

Article 115

Determination of the worker's activity

1 - The parties shall define the activity the worker is hired to perform.

2 - The definition referred to in the previous number may be made by reference to a category referred in an instrument of collective labour regulation or internal undertaking regulation.

3 - When the nature of the activity involves entering into legal transactions, it is considered that the employment

trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

contract grants the worker the necessary powers, unless the law requires a special instrument.

Artigo 116.º
Autonomia técnica

Article 116
Technical independence

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.

Subjection to the authority and direction of the employer does not hinder the technical independence of the worker inherent to the activity performed, according to the applicable legal or deontological rules.

Artigo 117.º
Efeitos de falta de título profissional

Article 117
Effects of lack of professional title

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.

1 - Whenever the practise of a certain activity is legally conditioned to holding a professional title, such as a professional licence, the lack thereof shall render the contract null and void.

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.

2 - When the worker's professional title is withdrawn, by an unappealable ruling, the contract expires as soon as the parties are notified of the decision.

Artigo 118.º
Funções desempenhadas pelo trabalhador

Article 118
Functions performed by the worker

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.

1 - In principle, the worker shall perform the functions that correspond to the activity for which he was hired, and the employer must assign to him, in the scope of such activity, the functions most appropriate to his skills and professional qualification.

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.

2 - The contractual activity, even when described by reference to a professional category mentioned in an instrument of collective labour regulation or internal undertaking regulation, includes functions related or functionally connected thereto, for which the worker is adequately qualified and that do not imply professional devaluation.

3 - Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente

3 - For the purposes of the preceding number and notwithstanding the provisions of an instrument of collective labour regulation, functions within the same

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 exigir, 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.

group or professional career are considered related or functionally connected.

4 - Whenever the exercise of ancillary functions requires a special qualification, the worker is entitled to professional training of no less than 10 hours per year.

5 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Article 119

Change to a lower category

The change of the worker to a category lower than the one for which he was hired may take place by agreement, based on an urgent need of the undertaking or the worker, and must be authorised by the inspection service of the ministry in charge of employment affairs in case it determines a decrease in remuneration.

Article 120

Functional mobility

1 - The employer may temporarily assign to the worker functions that are not included in the category for which he was hired when this is required by the undertaking's interests and if it does not involve a substantial change in the worker's position.

2 - The parties may extend or restrict the option conferred in the preceding number, through an agreement that expires after two years if it has not been applied.

3 - The change order shall be justified, mentioning the agreement referred to in the preceding number, if any, and indicating the expected duration of the change, which shall not exceed two years.

4 - The provisions of no. 1 may not involve a reduction of the remuneration, and the worker is entitled to the most favourable working conditions inherent to the functions performed.

5 - Unless stated otherwise, the worker does not acquire the category corresponding to the temporarily exercised functions.

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,

6 - The provisions of the previous numbers may be set aside by an instrument of collective labour regulation.

7 - The violation of the provisions of no. 1, 3 or 4 is considered a serious administrative offence.

SECTION VI

Invalidity of the employment contract

Article 121

Partial invalidity of employment contract

1 - The employment contract that is partially annulled or null and void, does not determine the invalidity of the entire employment contract, except when it is shown that such contract would not have been entered into without the invalid part.

2 - The contract clause that violates an imperative legal rule is considered to be replaced by the latter.

Article 122

Effects of the invalidity of employment contract

1 - The employment contract declared null and void or annulled produces effects as if it were valid during the time in which it was performed by the parties.

2 - The provisions of the previous number apply to invalid amendments to employment contracts, provided it does not affect the guarantees of the worker.

Article 123

Invalidity and termination of employment contract

1 - The rules on termination of the employment contract shall apply to grounds for termination that occur prior to the labour contract being declared null and void or annulled.

2 - If an already terminated term contract is declared null and void or annulled, the indemnification shall have as limit the amount referred to in articles 393 or 401,

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.

respectively, for unlawful dismissal or unilateral termination without notice period.

3 - The indemnification regime established in no. 3 of article 392 or article 401, for cases of unlawful dismissal or unilateral termination without notice period shall, as the case may be, apply to the invocation of invalidity by the party who is acting in bad-faith, where the other is in good-faith, followed by the immediate termination of the work.

4 - Bad faith consists of entering into or maintaining the contract knowing that the cause of invalidity exists.

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.

Article 124

Contract with an object or purpose contrary to the law or public order

1 - If the employment contract has an object or purpose that is contrary to law or public order, the party who was aware of such invalidity shall lose the advantages arising from the contract in benefit of the service responsible for the financial management of social security.

2 - The party who was aware of the unlawfulness cannot be exempted from fulfilling any contractual or legal obligation, or recover what has already been rendered or the value thereof, when the other party was not aware of such unlawfulness.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 125

Validation of employment contract

1 - When the cause of invalidity ceases to exist during the performance of the employment contract, then the contract shall be considered valid since the beginning of its performance.

2 - In the case of a contract referred to in the previous article, validation shall only take effect as from the moment the invalidity ceases to exist.

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,

SECTION VII

Rights, duties and guarantees of the parties

SUBSECTION I

General provisions

Article 126

General duties of the parties

1 - The employer and the worker must act in good faith when performing their duties or exercising their rights.

2 - In performing the employment contract, the parties shall cooperate to achieve maximum productivity, as well as the worker's personal, professional and social promotion.

Article 127

Duties of the employer

1 - The employer shall, in particular:

- a) Respect and treat the worker in a polite and proper manner, removing any actions that may affect the worker's dignity, which are discriminatory, harmful, intimidating, hostile or humiliating for the worker, namely harassment;
- b) Punctually pay the remuneration, which must be fair and adequate to the work;
- c) Provide good working conditions from a physical and moral point of view;
- d) Contribute to increase the worker's productivity and employability, namely by providing him with adequate professional training to develop his qualifications;
- e) Respect the worker's technical independence, when this is required by the professional or ethical rules of the activity performed by the worker;
- f) Allow the worker to hold office in workers' representative organisations;
- g) Prevent occupational risks and diseases, taking into account the protection of the worker's safety and

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 - (Revogado.)

6 - (Revogado.)

health, and indemnify them for damages caused by work accidents;

h) Adopt, with regard to occupational safety and health, the measures required by law or instruments of collective labour regulation;

i) Provide the worker with adequate information and training to prevent the risk of an accident or disease;

j) Maintain the personal records of the establishment's workers permanently updated, indicating name, date of birth, date of employment, type of contract, category, promotion, remuneration, date of beginning and ending of vacation periods and absences that imply loss of remuneration and reduction of vacation time.

k) Adopt codes of good conduct for preventing and tackling harassment at work, whenever the undertaking has seven or more workers;

l) Take disciplinary action whenever the employer is aware of alleged harassment at work.

2 - In the organisation of the activity, the employer must observe the general principle of adaptation of the work to the person, in particular to mitigate monotonous or slow work according to the type of activity, and safety and health requirements, namely in relation to breaks during working time.

3 - The employer must provide the worker with working conditions that favour the conciliation of professional activity and family and personal life.

4 - The employer must display all the information on the legislation regarding the right to parenting in the undertaking's premises or, if an internal regulation referred to in article 99 is issued, include all such legislation in the same.

5 - (Repealed).

6 - (Repealed).

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

Alterações:

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
Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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;

7 - The violation of the provisions of subparagraphs k) and l) of no. 1, is considered a serious administrative offence, and the violation of the provisions of subparagraph j) of no. 1 and no. 4 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October
Law no. 23/2012, of 25 June
Law no. 69/2013, of 30 August
Law no. 120/2015, of 1 September
Law no. 73/2017, of 16 August
Law no. 93/2019, of 4 September
Law no. 13/2023, of 3 April

Article 128
Duties of the worker

1. Without prejudice to other obligations, the worker shall:

- a) Respect and treat the employer, superiors, the work-mates and other persons who are part of or come into contact with the undertaking in a polite and courteous manner;
- b) Keep good attendance and report to work in a punctual manner;
- c) Perform work in a dedicated and diligent manner;
- d) Participate diligently in professional training programs provided by the employer;
- e) Obey the orders and instructions given by the employer regarding performance and discipline of the work, as well as occupational safety and health, which are not contrary to their rights and guarantees;
- f) Be loyal to the employer, namely by not negotiating in his own name or on behalf of a third party in competition with the employer, nor disclosing information concerning the employer's organisation, methods of production or business;
- g) Strive to maintain and properly use the equipment related to work that has been entrusted to him by the employer;
- h) Promote or perform the acts to improve the undertaking's productivity;

- 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

i) Cooperate to improve the safety and health at work, namely through worker representatives elected for such purpose.

j) Comply with rules of health, safety and hygiene at work as set out in the law, or in an instrument of collective labour regulation.

2 - The duty to obey concerns not only orders and instructions given directly by the employer as well as those issued by superiors, acting within the scope of the powers that were granted to them.

Article 129

Workers' guarantees

1 - The employer is barred from:

- a) Opposing, in any manner, to the worker from exercising his rights, as well as dismissing him, applying other sanctions, or treating him unfavourably because of the exercise of such rights;
- b) Unduly preventing the effective performance of work;
- c) Pressuring the worker to act in a manner that is unfavourable to his working conditions or those of his work-mates;
- d) Reducing remuneration, except in cases permitted in this Code and in instruments of collective labour regulation;
- e) Lowering the worker's category, except in cases allowed in this Code;
- f) Transferring the worker to another workplace, except in the cases permitted in this Code or in instruments of collective labour regulation, or when the worker has agreed;
- g) Assigning workers from his staff to a third party, except in the cases permitted in this Code or in instruments of collective labour regulation;
- h) Forcing the worker to acquire goods or services from the employer or a person indicated by the latter;
- i) Exploiting, for profit, cafeterias, dining halls, economats or other undertakings directly related to the

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.

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2 - O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

work, for the supply of goods or services to the workers;

j) Terminating the contract and rehiring the worker, even if with the latter's consent, with the intent of harming him in respect of rights or guarantees tied to seniority.

k) Obstructing the worker from carrying out another professional activity, except on objective grounds, such as health and safety or professional secrecy, or treating them unfavourably because of this.

2 - The provisions of subparagraph k) of the previous number shall not exempt the worker from the duty of loyalty provided for in subparagraph f) of no. 1 of the previous article or from the provisions of special legislation regarding impediments and incompatibilities.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

SUBSECTION II
Professional training

Article 130

Purposes of professional training

The purposes of professional training are:

- a) To guarantee basic qualification to young persons who enter the work market without such qualification;
- b) To ensure the continuous training of workers of the undertaking;
- c) To promote the qualification or professional conversion of workers at risk of unemployment;
- d) To promote professional rehabilitation of workers suffering from a disability, particularly of those whose disability was a result of a work accident;
- e) To promote the social and professional integration of workers belonging to groups with particular integration difficulties.

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.

Article 131
Continuous training

1 - In the context of continuous training, the employer shall:

- a) Promote the development and suitability of the worker's qualification, for purposes of improving his employability and increasing the productivity and competitiveness of the undertaking;
- b) Ensure that each worker has the individual right to training, through a minimum number of hours of training per year, through activities developed within the undertaking or allowing time-off to attend training of his own initiative;
- c) Organise in-house training, creating annual or multiannual training plans and, in respect thereof, ensure the right to information and consultation of workers and their representatives;
- d) Recognise and value the skills acquired by the worker.

2 - The worker is entitled to a minimum number of forty hours of continuous training each year or, if he is employed on a term basis for a period of not less than three months, a minimum number of hours in proportion to the duration of the contract in that year.

3 - The training referred to in the previous number may be carried out by the employer, by a training entity certified for this purpose or by an educational establishment recognised by the competent ministry, and gives rise to the issuance of a certificate and registration in the Personal Certificate of Competences, according to the legal regime of the National Qualifications System.

4 - Hours of release from service to attend classes and absences to attend examinations, under the student worker regime, as well as absences occurred within the scope of recognition, validation and certification of competences' processes are considered for the purposes of compliance with the provisions of no. 2.

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

5 - Each year, the employer must offer continuous training to at least 10% of the undertaking's workers.

6 - The employer may anticipate up to two years or, as long as the training plan so provides, defer for the same period, the effectiveness of the annual training referred to in no. 2, imputing the training carried out to fulfil the oldest obligation.

7 - The period of anticipation referred to in the previous number is five years in the case of attendance to a recognition, validation and certification of competences' process, or training providing double certification.

8 - Continuous training provided by the user undertaking or the assignee, in the case of temporary work or occasional assignment of a worker, exonerates the employer, and compensation may be paid by the employer in terms to be agreed upon.

9 - The law on continuous training may be adjusted by a collective convention, which takes into account the characteristics of the sector of activity, the qualification of the workers and the dimension of the undertaking.

10 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

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.

Article 132

Time credit and continuous training allowance

1 - The hours of training provided for in no. 2 of the preceding article, which are not guaranteed by the employer until the end of the two years after maturity, shall be converted into a time credit corresponding to the same number of hours for training on the worker's initiative.

2 - The time credit for training refers to the normal working period, confers the right to remuneration and shall be deemed as time of effective service.

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 acumulação 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.

3 - The worker can use the time credit to attend training courses, by notifying the employer at least 10 days in advance.

4 - Through instruments of collective labour regulation or an individual agreement, an allowance may be established to pay the cost of the training, up to the amount of the remuneration of the time credit used.

5 - In case of accumulation of time credit, the training performed is allocated to the longest-overdue credit.

6 - The time credit for training that is not used ceases three years after its establishment.

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.

Article 133

Content of continuous training

1 - The continuous training field is determined through an agreement or, in lack thereof, by the employer, in which case it shall coincide or be related to the activity provided by the worker.

2 - The training field referred to in the previous article is chosen by the worker, and shall correspond to the activity performed or be related to information and communication technologies, safety and health at work or a foreign language.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 134

Effect of termination of employment contract on the right to training

Upon termination of the employment contract, the worker is entitled to receive the remuneration corresponding to the minimum annual hours of training that have not been provided to him, or to the time credit for training he holds at the date of termination.

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

SECTION VIII
Accessory clauses

SUBSECTION I
Condition and term

Article 135
Suspensive condition or term

The employment contract may foresee, in writing, a condition or suspensive term under the general terms of law.

SUBSECTION II
Clauses restricting the freedom to work

Article 136
Non-competition agreement

1 - The clause of an employment contract or instrument of collective labour regulation that, in any way, may restrict the freedom to work after termination of the contract shall be null and void.

2 - The clause that limits the activity of the worker for no more than two years after termination of the employment contract is legal, under the following conditions:

- a) Such clause is stated in writing, namely in the employment contract or in the termination agreement;
- b) It is an activity where the performance can cause damage to the employer;
- c) The worker is attributed a compensation during the period in which his activity is restricted, which may be fairly reduced when the employer has spent substantial amounts in the professional training of the worker.

3 - In the event of unlawful dismissal or rescission with just cause by the worker based on an unlawful act of the employer, the compensation referred to in subparagraph c) of the preceding number shall be increased up to the value equivalent to the basic remuneration due at

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 obligue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

termination of the contract, under penalty of the non-competition clause not being invocable.

4 - The amounts received by the worker as a result of any professional activity initiated after termination of the employment contract, up to the limit established in subparagraph c) of no. 2 shall be deducted from the compensation referred to in the previous number.

5 - For workers whose activity involves a relationship of trust or access to particularly sensitive information concerning competition, the restriction foreseen in no. 2 may last for up to three years.

Article 137

Permanence agreement

1 - The parties may agree that the worker undertakes not to unilaterally terminate the employment contract for a period up to three years as compensation to the employer for substantial amounts spent in the professional training of the worker.

2 - The worker may release himself from compliance with the agreement provided for in the previous number by paying the amount corresponding to the expenses referred to in such number.

Article 138

Limitation of freedom of work

The agreements between employers, namely those included in clauses of contracts for the use of temporary work, intended to prohibit the hiring of workers who work or worked for them, as well as those which imply the payment of an indemnification in case of admission, are null and void.

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

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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

SECTION IX

Types of employment contracts

SUBSECTION I

Resolatory term contract

Article 139

Regime of resolatory term

The regime of the resolatory term employment contract, contained in this subsection, cannot be set aside by instruments of collective labour regulation, except for no. 2 of the following article and article 145.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 140

Admissibility of resolatory term employment contracts

1 - The resolatory term employment contract can only be entered into to satisfy temporary needs, objectively defined by the employer and only for the period strictly necessary to satisfy such needs.

2 - Temporary needs of the undertaking are, namely:

- a) Direct or indirect replacement of a worker who is absent or who is temporarily prevented from working for any reason;
- b) Direct or indirect replacement of a worker with a pending lawsuit challenging the lawfulness of his dismissal;
- c) Direct or indirect replacement of a worker on unpaid leave;
- d) Replacement of a full-time worker who, for a certain period, will be working part-time;
- e) Seasonal or other activity whose annual production cycle presents irregularities due to the structural nature

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 actividade 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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;

of the corresponding market, including the supply of raw materials;

f) Exceptional increase in the undertaking's activity;

g) Performance of an occasional task or certain, precisely defined and short-term service;

h) Performance of a work, project or other defined and temporary activity, including the performance, management and inspection of civil engineering works, public works, industrial repairs or set-up, under a works contract regime or direct administration, including their respective projects and other accessory activities of supervision and monitoring.

3 - Without prejudice to the provisions of no. 1, an employment contract for unfixed term is only allowed in the situations referred to in subparagraphs a) to c) or e) to h) of the previous number.

4 - In addition to the situations provided for in no. 1, a fixed term employment contract may be entered into for:

a) Launching a new activity of uncertain duration, as well as the start-up of an undertaking or establishment belonging to an undertaking with less than 250 workers, within two years after any of these facts;

b) Hiring of a worker in a situation of very long-term unemployment.

5 - The employer shall prove the facts that justify the term employment contract.

6 - The violation of the provisions of any of no. 1 to 4 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 141

Form and content of the term employment contract

1 - The term employment contract is subject to written form and must contain:

a) Identification, signatures and address or head office of the parties;

- 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, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

- b) Activity of the worker and corresponding remuneration;
- c) Workplace and normal working period;
- d) Starting date of the work;
- e) Indication of the agreed term or the foreseeable duration of the contract, and the respective justifying reason, depending on whether the contract is for a fixed or unfixed term;
- f) Contract date and, in case of a fixed term, the date of termination.

2 - In the absence of the reference required by subparagraph d) of the preceding number, the contract is deemed to begin on the date it was signed.

3 - For the purposes of subparagraph e) of no. 1, the indication of the motive justifying the term shall be made by expressly mentioning the facts that comprise it, and a link should be established between the justification given and the agreed term.

4 - The violation of the provisions of subparagraph e) of no. 1 or no. 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 142

Special cases of very short-term employment contracts

1 - The employment contract to deal with an exceptional and substantial increase in the activity of an undertaking whose annual cycle presents irregularities arising from the respective market or of a structural nature that cannot be ensured by its permanent structure, namely in a seasonal activity in the agricultural sector or tourism, of a duration not exceeding 35 days, is not subject to written form, and the employer must inform the competent social security service of its conclusion and the place of work, using an electronic form containing the elements referred to in subparagraphs a), b) and d) of no. 1 of the previous article.

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.

4 - Constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

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.)

2 - In the cases provided for in the preceding number, the total duration of term contracts entered into between the same worker and employer cannot exceed 70 working days in the calendar year.

3 - In case of violation of the provisions of any of the preceding numbers, the contract is deemed to have been entered into for a period of six months, the duration of previous contracts entered into under the same provisions being considered within this period.

4 - Violation of the communication duty provided for in no. 1 constitutes a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 143

Succession of a term employment contract

1 - Termination of a term contract, for reasons not attributable to the worker, bars the admission or allocation of a worker under another term contract or temporary employment contract for the same position or professional activity, or a service contract with the same object or activity, entered into with the same employer or a company connected to the former by a control or group relationship, or sharing common organisational structures, for a period at least equal to one third of the length of the contract, including renewals.

2 - The provisions of the previous number shall not apply in the following cases:

- a) New absence of the replaced worker, when the term contract has been concluded for his replacement;
- b) Exceptional increase in the undertaking's activity after the termination of the contract;
- c) Seasonal activity;
- d) (Repealed).

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 inspetiva 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 a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

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.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 144

Information on term employment contracts

1 - The employer shall notify the workers' committee and the union association in which the worker is affiliated of the conclusion of a term contract, stating the underlying legal reason, as well as the termination of the same, within five working days.

2 - The employer must inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the information referred to in the previous number, under the terms provided in a governmental order of the minister responsible for employment affairs.

3 - The employer must inform the competent authority in the field of equal opportunities between men and women, at least five business days as of the date of prior notice, of the reason for not renewing a term employment contract with a pregnant, puerperal or breastfeeding worker, or a worker on parental leave, or a caregiver worker.

4 - The employer must display information regarding the existence of permanent jobs available in the undertaking or establishment.

5 - The violation of the provisions of no. 1, 2 and 4 is considered a minor administrative offence and the violation of the provision of no. 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 145

Preference in hiring

1 - Up to 30 days after the termination of the contract, the worker is entitled to preference on entering into an open-ended contract, in equal terms, whenever the employer resorts to external recruiting for the performance of functions identical to those performed by the worker.

2 - The violation of the provisions of the preceding number constitutes the employer in the duty of indemnifying the worker in the amount equal to three times the monthly base remuneration.

3 - The worker must allege breach of the duty of preference referred to in no. 1 above and the employer must prove compliance with such provision.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 146

Equal treatment under a term contract

1 - The worker engaged under a term contract is entitled to the same rights and subject to the same duties as a permanent worker in a similar situation, except if objective reasons justify a different treatment.

2 - Workers engaged under term contracts are considered, for the purpose of determining social obligations related to the number of workers, based on the average of those existing in the undertaking at the end of each month of the previous calendar year.

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;

Article 147

Open-ended employment contract

1 - The employment contract shall be deemed to be an open-ended contract:

a) Where the stipulation of a term is intended to evade the provisions governing open-ended contracts;

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

b) Entered into outside the cases provided for in no. 1, 3 or 4 of article 140;

c) Lacking written form, the identification or signature of the parties, or, simultaneously, the date on which it was entered into and the date on which the work was to begin, as well as the that in which the references to the term and justifying reason are omitted or insufficient;

d) Entered into in violation of the provisions of no. 1 of article 143.

2 - The employment contract shall be converted into an open-ended contract:

a) If its renewal was made in violation of the provisions of article 149;

b) If the duration or the number of renewals referred to in the following article is exceeded;

c) If the contract was subject to an unfixed term, when the worker remains rendering his activity after the expiry date indicated in the employer's notice or, in lack thereof, after 15 days following the occurrence of the term.

3 - In the situation referred to in no. 1 or 2, the seniority of the worker shall be counted from the beginning of the work, except in the situation referred to in subparagraph d) of no. 1, situation in which it shall include the time of work rendered under the successive contracts.

Article 148

Duration of term employment contract

1 - The duration of the fixed term employment contract cannot exceed two years.

2 - A fixed term employment contract may only be concluded for a term of less than six months in a situation provided for in subparagraphs a) to g) of no. 2 of article 140 and may not be less than the task or service to perform.

3 - In case of violation of the provisions of the first part of the previous number, the contract shall be deemed to have been entered into for a period of six months as long

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

as it corresponds to the satisfaction of temporary needs of the company.

4 - In the situation provided for in subparagraph a) of no. 4 of article 140, the duration of the fixed term employment contract cannot exceed two years after the beginning of the justifying reason.

5 - The duration of an unfixed term employment contract cannot exceed four years.

6 - The term limit referred to in no. 1 includes the duration of term contracts or temporary employment contracts for the same position, as well as service contracts with the same object, between the worker and the same employer or a company connected to the former by a control or group relationship, or sharing common organisational structures.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 149

Renewal of a fixed term employment contract

1 - The parties may agree that the fixed term employment contract is not subject to renewal.

2 - In the absence of the stipulation referred to in the previous number and of a declaration by any of the parties that terminates it, the contract will be renewed at the end of the term, for an equal period if another period is not agreed by the parties.

3 - The renewal of the contract is subject to the verification of its admissibility, in the terms foreseen for its conclusion, as well as to the same formal requirements in the case of stipulation of a different period.

4 - The fixed term employment contract can be renewed up to three times and the total duration of the renewals cannot exceed that of the initial period of the same.

5 - A contract that has been renewed shall be deemed as one sole contract.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

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.

SUBSECTION II
Part-time work

Article 150
Concept of part-time work

1 - Part-time work is deemed to be that which corresponds to a normal weekly working period inferior to that of full-time work in a comparable situation.

2 - For the purposes of the previous number, if the normal working period is not the same every week, it is considered as an average over the applicable reference period.

3 - Part-time work may be rendered only in some days of the week, monthly or annually, and the number of working days shall be established by an agreement.

4 - The situations of a part-time worker and of a full-time worker shall be comparable when they render an identical type of work in the same establishment or, when there is no worker in a comparable situation in the establishment, in another establishment of the same undertaking with an identical activity, and their seniority and qualification shall also be taken into account.

5 - If there is no comparable worker under the terms of the previous number, then the regime established in an instrument of collective labour regulation or the law for a full-time worker with the same seniority and qualification shall be considered.

6 - The instrument of collective labour regulation may establish the maximum percentage limit of the full time that determines the definition part-time, or comparison criteria in addition to those foreseen in the final part of no. 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.

Article 151

Freedom to enter into a contract for part-time work

The freedom to conclude a contract for part-time work cannot be excluded by an instrument of collective labour regulation.

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.

Article 152

Preference in admission to part-time work

1 - Instruments of collective labour regulation should give preference in hiring under a part-time regime to a person with family responsibilities, with reduced work capacity, with a disability or chronic illness, or attending an educational establishment.

2 - Disregard of preference established in no. 1 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 153

Form and content of part-time employment contract

1 - The part-time employment contract is subject to written form and must contain:

- a) Identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) Indication of the normal daily and weekly working period, with reference to full-time work.

2 - In the absence of the indication referred to in subparagraph b) of the previous number, it is presumed that the contract was entered into as a full-time employment contract.

3 - When the written form has not been observed, the contract is deemed to have been entered into as a full-time employment contract.

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.

Article 154

Part-time working conditions

1 - The regime foreseen in the law and in instruments of collective labour regulation that, by nature, does not imply full-time work, shall also apply to part-time workers.

2 - Part-time workers shall not be treated less favourably than full-time workers in a comparable situation, unless a differentiated treatment is justified by objective reasons, which may be defined by an instrument of collective labour regulation.

3 - Part-time workers are entitled to:

- a) The basic remuneration and other benefits, whether with a remuneratory nature or not, foreseen in the law or instruments of collective labour regulation or, if they are more favourable, those paid to full-time workers in a comparable situation, in proportion to the respective normal weekly working period;
- b) The meal allowance in the amount provided for in an instrument of collective labour regulation or, if it is more favourable, the common practise of the undertaking, except when the normal daily working period is less than five hours, in which case it shall be calculated in proportion to their normal weekly working period.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 155

Change in the duration of part-time work

1 - When agreed to in writing with the employer, a part-time worker may become a full-time worker, or vice versa, either definitely or for a certain period of time.

2 - The worker may terminate the agreement referred to in the previous number by means of written communication sent to the employer until the seventh day following the date of signature.

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.

3 - An exception to the provisions of the previous number occurs when the agreement for change of the working period is duly dated and signed in the presence of a notary public.

4 - When the change from full-time work to part-time work occurs for a certain period, pursuant to no. 1, after such period the worker is entitled to return to full-time work.

5 - The violation of no. 4 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 156

Duties of the employer in case of part-time work

1 - Whenever possible, the employer shall:

- a) Consider the request of a full-time worker for a part-time position available in the establishment;
- b) Consider the request of a part-time worker for an available full-time position or an increase of his working time;
- c) Facilitate access to part-time work at all levels of the undertaking, including management positions.

2 - The employer shall also:

- a) Provide workers, in due time, with information regarding part-time and full-time positions available in the establishment, in order to facilitate the changes referred to in subparagraphs a) and b) of the preceding number;
- b) Provide workers' collective representation structures of the undertaking with appropriate information on part-time work within the undertaking.

3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

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 inatividade.
- 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 inatividade.
- 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

Subsection III
Intermittent work

Article 157

Admissibility of intermittent work

- 1 - The parties may agree that the work is interspersed with one or more inactivity periods in an undertaking that carries out an activity with discontinuity or variable intensity.
- 2 - Intermittent employment contracts cannot be subject to a resolutive term or entered into under a temporary work regime.

Article 158

Form and content of intermittent employment contract

- 1 - The intermittent employment contract is subject to written form and must contain:
- a) Identification, signatures and address or head office of the parties;
 - b) An indication of the annual number of working hours or of the annual number of full-time working days.
- 2 - When the written form has not been observed, or in the absence of the indication referred in b) of the previous number, the contract is deemed to have been entered into without period of inactivity.
- 3 - The contract shall be deemed to have been entered into by the annual number of hours resulting from the provisions of no. 2 of the following article, if the annual number of working hours or the annual number of full-time working days is less than such limit.

Article 159

Period of work

- 1 - The parties shall establish the duration of the work in a consecutive or interpolated manner, as well as the beginning and end of each working period, or the prior

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 - Em caso de incumprimento do empregador do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

notice which the employer must observe to inform the worker of the beginning of the same.

2 - The provision of work referred to in the previous number cannot be less than five full-time months, per year, of which at least three months must be consecutive.

3 - The prior notice referred to in no. 1 cannot be less than 30 days in the situation of no. 1 of the following article and 20 days in the remaining cases.

4 - In the event of failure by the employer to comply with the provisions of the previous numbers, the worker is not obliged to work and may not be penalised for this reason.

5 - The violation of the provisions of no. 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 160

Rights of the worker

1 - During the inactivity period, the worker may perform another activity, and shall inform the employer accordingly.

2 - During the inactivity period, the worker is entitled to remuneratory compensation, to be paid by the employer with a periodicity equal to that of the remuneration, in an amount established in an instrument of collective labour regulation or, in lack thereof, 20% of the basic remuneration.

3 - If the worker exercises another activity during the inactivity period, the amount of the corresponding remuneration is deducted from the remuneratory compensation calculated in accordance with the previous number.

4 - Vacation and Christmas allowances are calculated based on the average remuneration and remuneratory compensation payments earned in the last 12 months or the duration of the contract, when 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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 direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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:

5 - During the inactivity period, the rights, duties and guarantees of the parties are maintained, insofar as they do not imply the effective rendering of work.

6 - The violation of the provisions of no. 2 or 4 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

SUBSECTION IV
Commission of service

Article 161

Object of the commission of service

Positions on the board or equivalent offices, management or leadership functions directly dependent on the board or a general director or equivalent, and secretaries of the persons holding such offices, as well as others foreseen in instruments of collective labour regulation, the nature of which also involves a special trust relationship with the holders of such offices, can be performed under a commission of service.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 162

Regime of the commission of service employment contract

1 - A worker of the undertaking or another person admitted for such purpose may hold a position or perform functions under the commission of service regime.

2 - In the case of admission of a worker to hold a position or perform functions under the commission of service regime, his continuation at work after the end of the commission may be agreed upon.

3 - The contract for holding a position or performing functions under the commission of service regime is subject to written form and must contain:

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

a) Identification, signatures and address or head office of the parties;

b) Indication of the position or functions to be performed, with an explicit reference to the commission of service regime;

c) In the case of a worker of the undertaking, the activity he carries out, as well as, if different, the activity he will perform after the termination of the commission;

d) In the case of a worker admitted under a commission of service regime who is expected to remain in the undertaking, the activity that he will perform after the termination of the commission.

4 - A contract that does not observe written form or which lacks the reference mentioned in subparagraph b) of the previous number is not deemed to be under the commission of service regime.

5 - The time of service rendered under a commission of service regime shall count for the worker's seniority as if it had been rendered in the category he holds.

6 - The lack of the reference mentioned in subparagraph b) of no. 3 is considered a serious administrative offence, unless the employer acknowledges, expressly and in writing, that the position or functions are performed on a permanent basis, and the lack of written form or the violation of subparagraph c) of such number is considered a minor administrative offence.

Article 163

Termination of commission of service

1 - Either party may terminate the commission of service by sending the other a written notification, with at least 30 or 60 days prior notice, depending on whether the former has lasted for up to two years or longer.

2 - The absence of prior notice does not prevent the termination of the commission of service, but the defaulting party must indemnify the counterparty under the terms of article 401.

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 164

Effects of termination of the commission of service

1 - Upon termination of the commission of service, the worker is entitled:

a) If he remains at the service of the undertaking, to carry out the activity performed before the commission of service, or the one corresponding to the category to which it was promoted or, also, the activity foreseen in the agreement referred to in subparagraph c) or d) of no. 3 of article 162;

b) To terminate the employment contract within 30 days following the decision of the employer to terminate the commission of service, in which case the worker shall be entitled to a compensation calculated according to article 366;

c) Having been admitted to work on under a commission of service regime, which ceases at the initiative of the employer that does not correspond to a dismissal for a fact attributable to the worker, to the compensation calculated according to article 366.

2 - The periods provided for in the previous article and the amount of compensation referred to in subparagraphs b) and c) of no. 1 may be increased by an instrument of collective labour regulation or employment contract.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

SUBSECÇÃO V

Teletrabalho

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um

Subsection V

Telework

Article 165

Concept of telework and scope of the regime

1 - Telework shall mean work rendered under legal subordination of a worker to an employer, in a place not

empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 - As disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

2 - A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

3 - O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

4 - O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

determined by the latter with recourse to information and communication technologies.

2 - The provisions of articles 168, 169-A, 169-B, 170 and 170-A shall apply, where compatible, to all the situations of remote work without legal subordination, under an economic dependence regime.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Article 166

Agreement for the rendering of telework

1 - A worker of the undertaking or another person admitted for such purpose may carry out the activity under a telework regime.

2 - The implementation of a telework regime shall always depend on a written agreement, which may be included in the initial employment contract or be autonomous in relation to the same.

3 - The telework agreement shall define the regime of permanence or alternation of periods of remote work and on-site work.

4 - The agreement shall include and determine, namely:

- a) The identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) The place where the worker will habitually carry out his work, which shall be considered, for all legal purposes, his workplace;
- c) The normal daily and weekly working period;
- d) The work schedule;
- e) The activity hired, indicating the corresponding category;
- f) The remuneration to which the worker is entitled, including complementary and ancillary payments;
- g) The property of the work tools, as well as who is responsible for installing and maintaining the same;
- h) The frequency and manner of carrying out the face-to-face contacts referred to in subparagraph c) of no. 1 of article 169-B.

5 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

6 - Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

7 - No caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

8 - O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

9 - O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

5 - The written form is required only to prove the stipulation of the telework regime.

6 - If the proposal for a telework agreement comes from the employer, the worker's opposition does not have to be substantiated, and the refusal cannot constitute a reason for dismissal or grounds for the application of any sanction.

7 - If the activity hired with the worker is, by the way in which it fits into the operation of the company, and taking into account the resources at its disposal, compatible with the telework regime, the proposal for an agreement made by the worker can only be refused by the employer in writing and with an indication of the basis for the refusal.

8 - The workplace provided for in the telework agreement can be changed by the worker, by written agreement with the employer.

9 - The employer may define, by means of a published internal regulation, and in compliance with the General Data Protection Regulation, approved by Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council, of 27 April 2016, the activities and conditions in which the adoption of teleworking in the undertaking may be accepted by him.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

Law no. 83/2021, of 6 December

Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

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

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja

Article 166-A

Right to telework

1 - If the conditions set out in no.1 of article 195 are met, the worker has the right to start working in a teleworking regime, when it is compatible with the activity performed.

2 - In addition to the situations referred to in the previous number, workers with children up to the age of three or, regardless of age, with a disability, chronic illness or oncological disease who live with them in a communal household, have the right to work in a telework regime, when this is compatible with the

compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

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

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

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

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

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

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

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

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

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

activity performed and the employer has the resources and means to do so.

3 - The right provided for in the previous number can be extended up to the age of 8 in the following situations:

a) In cases where both parents meet the conditions for performing the activity under a telework regime, provided that it is carried out by both in successive periods of equal duration within a maximum reference period of 12 months;

b) Single-parent families or situations in which only one of the parents demonstrably meets the conditions for teleworking.

4 - The employer cannot oppose the worker's request made under the terms of the previous numbers.

5 - Also entitled to perform his activity under a telework regime, for a maximum period of four consecutive or interpolated years, is a worker who has been recognised as a non-main informal caregiver, upon proof of this, under the terms of the applicable legislation, when this is compatible with the activity performed and the employer has the resources and means to do so.

6 - The employer may oppose the right provided for in the previous number when the conditions provided for therein are not met or on the grounds of overriding business requirements, in which case the procedure provided for in numbers 3 to 10 of Article 57 shall apply, with the necessary adaptations.

7 - The right provided for in no. 3 shall not apply to workers of a microundertaking.

8 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 167.º

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

- 1 - O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
- 2 - Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
- 3 - Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.
- 4 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 5 - Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

- 1 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.
- 2 - São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o

Article 167

Duration and termination of the telework agreement

- 1 - The telework agreement can be entered into for a definite or indefinite duration.
- 2 - If the telework agreement is concluded for a definite duration, it cannot exceed six months, being automatically renewed for equal periods, if neither party declares in writing, up to 15 days before its expiration, that it does not intend to renew.
- 3 - If the agreement is of an indefinite duration, either party may terminate it by written communication, which will take effect on the 60th day after the same.
- 4 - Either party may terminate the agreement during the first 30 days of its execution.
- 5 - Upon termination of the telework agreement under an employment contract of indefinite duration, or whose term has not been reached, the worker resumes on-site activity, without prejudice to his category, seniority and any other rights recognized to on-site workers with identical roles and duration of work.
- 6 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Article 168

Equipment and systems

- 1 - The employer shall be responsible for providing to the worker the equipment and systems necessary to the performance of the work and the interaction between worker and employer, and the agreement referred to in article 166 shall specify if they are directly provided or acquired by the worker, with the acceptance of the employer of their characteristics and prices.
- 2 - All additional expenses that the worker is proven to support as a direct consequence of the acquisition or use

trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

3 - O contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

4 - Para efeitos do presente artigo e na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5 - O pagamento da compensação prevista no n.º 2 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

6 - A compensação prevista nos n.os 2 e 3 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

7 - Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 9 do artigo 166.º

8 - No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, estas são definidas pelo acordo previsto no artigo 166.º

of the equipment and computer or telematic systems necessary to carry out the work, in accordance with the previous number, are fully compensated by the employer, including the increase in energy costs and of the network installed at the workplace at a speed compatible with the service communication needs, as well as the maintenance costs of the same equipment and systems.

3 - The individual employment contract and the applicable instrument of collective labour regulation must establish when concluding the agreement to provide teleworking the amount of compensation due to the worker for the additional expenses.

4 - For the purpose of this article, and in the absence of an agreement between the parties on a fixed amount under the terms of the previous number, additional expenses shall be considered those corresponding to the acquisition of goods and services the worker did not have prior to entering the agreement referred to in article 166, as well as those determined by means of a comparison with the homologous expenses of the worker in the last month of face-to-face work.

5 - The payment of the compensation foreseen in no. 2 shall be due immediately after the worker has incurred in the expenses.

6 - The compensation foreseen in nos. 2 and 3 shall be considered, for tax purposes, a cost for the employer and shall not represent income for the worker up to the limit of the amount defined by ordinance of the members of the Government responsible for tax affairs and social security.

7 - If the equipment and systems used for telework are provided by the employer, the conditions for the use of the same beyond the service needs are established by the internal regulation referred to in no. 9 of article 166.

8 - In case the internal regulation does not exist or if it does not mention the conditions referred in the previous number, they shall be defined by the agreement foreseen in article 166.

9 - Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 169.º

Igualdade de direitos e deveres

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

- a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- b) Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de

9 - The application of any sanction to the worker for the use of equipment and systems beyond the service needs, when such use is not expressly limited under the terms of the following numbers is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 169

Equal rights and duties

1 - The worker under a telework regime is entitled to the same rights and subject to the same duties as the other workers of the undertaking with the same category or an identical function, namely as regards to training, career promotions, limits to the duration of work, rest periods, including paid vacation, protection of occupational health and safety, compensation of work accidents and occupational diseases, and access to information from the workers' representative structures, including the right to:

- a) Receive, at least, the remuneration equivalent to that which he would receive under an on-site regime, with the same category and an identical function;
- b) Take part in person in meetings that take place at the company's premises convened by the union and inter-union committees or the workers' committee, pursuant to the law;
- c) Be included in the number of workers of the undertaking for all purposes relating to collective representation structures, and to apply for these structures.

2 - The worker may use information and communication technologies allocated to the provision of work to take part in meetings promoted at the workplace by a workers' collective representation structure.

3 - Any workers collective representation structure of may use the technologies referred to in the preceding number to communicate with the teleworker in the

teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

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

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

1 - As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

2 - O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

3 - O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere o número anterior, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

4 - Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

5 - O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3.

Aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

exercise of their activity, namely by disclosing information referred to in no. 1 of article 465.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Article 169-A

Organization, direction and control of work

1 - Remote work meetings, as well as tasks that, by their nature, must be carried out at precise times and in coordination with other workers, must take place within the work schedule and preferably be scheduled 24 hours in advance.

2 - The worker is required to appear in the undertaking's premises or at another place designated by the employer, for meetings, training sessions and other situations that require physical presence, for which he has been summoned at least 24 hours in advance.

3 - The employer shall bear the cost of the travels referred to in the preceding number, insofar as it may exceed the normal cost of transport between the worker's home and the place where he would normally provide on-site work.

4 - The powers of direction and control of the provision of work in telework are preferably exercised through the equipment and communication and information systems allocated to the worker's activity, according to procedures previously known to him and compatible with the respect for his privacy.

5 - The control of the provision of work, by the employer, shall comply with the principles of proportionality and transparency, and imposing a permanent connection, during the working day, by means of image or sound, is prohibited.

6 - The violation of the provisions of no. 1 and 3 is considered a very serious administrative offence.

Introduced by Law no. 83/2021, of 6 December

Artigo 169.º-B
Deveres especiais

1 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º, independentemente da sua propriedade;
- e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

2 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina

Article 169-B
Special duties

1 - Without prejudice to the general duties provided for in this Code, the telework regime implies, for the employer, the following special duties:

- a) To inform the worker, when necessary, about the characteristics and how to use all the devices, programs and systems adopted to remotely follow his activity;
- b) To refrain from contacting the worker during the rest period under the terms referred to in article 199-A;
- c) To strive to reduce the isolation of the worker, promoting, with the frequency established in the telework agreement, or, in case of omission, at intervals not exceeding two months, in-person contact with supervisors and other workers;
- d) To guarantee or pay for the maintenance and corrective actions of malfunctions of the equipment and systems used in teleworking, under the terms of no. 2 of article 168, irrespective of their ownership;
- e) To consult the worker, in writing, before introducing changes to the equipment and systems used in the provision of work, in the functions assigned or in any characteristic of the hired activity;
- f) To provide the worker with the training he needs for the proper and productive use of the equipment and systems that will be used by him in telework.

2 - Without prejudice to the general duties provided for in this Code, telework implies, for the worker, the following special duties:

- a) To timely inform the undertaking of any malfunctions or failures in the equipment and systems used in the provision of work;
- b) To comply with the employer's instructions regarding the security of the information used or produced in the development of the hired activity;
- c) To respect and observe the restrictions and conditions that the employer defines in advance, regarding the use

previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;

d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

3 - Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

4 - Constitui contraordenação grave a violação dos deveres dispostos no n.º 1.

Aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho 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 requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º

4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.

of the equipment and work systems provided by the employer for personal purposes;

d) To comply with the employer's guidelines on occupational health and safety.

3 - In addition to disciplinary liability, infractions of the duties indicated in the previous number may imply civil liability, under the general terms.

4 - The violation of the duties set forth in no. 1 is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 83/2021, of 6 December

Article 170

Privacy of workers under telework

1 - Employers must respect the worker's privacy, working schedule and the rest times of his family, as well as provide him with good working conditions, both physically and mentally.

2 - Whenever teleworking is carried out at the worker's home, the visit to the workplace requires 24-hour notice and the worker's agreement.

3 - The visit provided for in the preceding number shall only have as its object the control of the work activity, as well as the work instruments, and can only be carried out in the presence of the worker during the work schedule agreed upon pursuant to subparagraph d) of no. 4 of article 166.

4 - When accessing the worker's home, the actions taken by the employer must be adequate and proportionate to the objectives and purpose of the visit.

5 - The capture and use of image, sound, writing, history, or the use of other means of control that may affect the worker's right to privacy is prohibited.

6 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 3 and 4 is considered a serious administrative offence.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

7 - The violation of the provisions of no. 5 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

Article 170-A

Safety and health at work

1 - É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

2 - O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

3 - No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

4 - O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

5 - O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações

1 - The practice of teleworking in activities that involve the use or contact with substances and materials that are dangerous to the health or physical integrity of the worker is prohibited, unless carried out in facilities certified for such purpose.

2 - The employer organizes, in specific and appropriate ways, with respect for the worker's privacy, the necessary means to fulfill its responsibilities regarding occupational health and safety, namely complying with the measures provided for in Decree-Law No. 349/93, of 1 October, which transposes Directive no. 90/270/EEC, of the Council, of 29 May, on the minimum safety and health requirements for working with equipment with a display.

3 - In the context of the responsibility referred to in the preceding number, the employer promotes health examinations at work before the implementation of telework and, subsequently, annual examinations to assess the worker's physical and mental aptitude for the exercise of the activity, the repercussion of the same and the conditions in which it is provided on his health, as well as the preventive measures that prove to be adequate.

4 - The worker provides access to the place where he works to professionals designated by the employer who, under the terms of the law, are responsible for the assessment and control of the occupational safety and health conditions, within a previously agreed period, between 9 am and 7 pm, within the work schedule.

5 - The legal regime regarding the compensation for work accidents and occupational diseases shall apply to

de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

6 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo.

Aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 171.º

Fiscalização

1 - Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

2 - As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

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

teleworking situations, the workplace being considered the place chosen by the worker to habitually carry out his activity and working time all those in which he is demonstrably providing his work to the employer.

6 - The violation of the provisions of this article is considered a very serious administrative offence attributable to the employer.

Introduced by Law no. 83/2021, of 6 December

Article 171

Inspection

1 - It is up to the inspection service of the ministry in charge of employment affairs to supervise compliance with the rules regarding the telework regime, including legislation on occupational safety and health, and to contribute to the prevention of professional risks inherent in this form of work.

2 - Inspection actions involving visits by the inspection authorities to the worker's domicile require the worker's consent and notification that they will take place at least 48 hours in advance.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

SUBSECTION VI

Temporary work

DIVISION I

General provisions on temporary work

Article 172

Specific concepts of the temporary work regime

The following definitions shall apply:

a) Temporary employment contract shall mean a fixed term employment contract concluded between a temporary employment agency and a worker, whereby

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 ao utilizador 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

the latter undertakes, in exchange for remuneration, to provide work to user undertakings, while remaining bound to the temporary employment agency;

b) Open-ended employment contract for temporary assignment shall mean the open-ended employment contract between a temporary employment agency and a worker, whereby the latter undertakes, in exchange for remuneration, to temporarily provide work to user undertakings, remaining bound to the temporary employment agency;

c) Contract for the use of temporary work shall mean the service contract subject to resolutive term between a user undertaking and a temporary employment agency, whereby the latter undertakes, in exchange for remuneration, to assign to the former one or more temporary workers.

Article 173

Unlawful assignment of worker

1 - The contract for the use of temporary work, the temporary employment contract or the open-ended employment contract for temporary assignment entered into by a temporary employment agency not holding a licence for the exercise of the respective activity shall be null and void.

2 - A contract entered into between temporary employment agencies by which one transfers to the other a worker so that it is subsequently assigned to a third party is null and void.

3 - In the case provided for in no. 1, the work shall be deemed to be provided to the user undertaking under an open-ended employment contract.

4 - In the case provided for in no. 2, the work shall be deemed to be provided to the company that hires the worker under an open-ended employment contract.

5 - In the event that the worker is assigned to a user undertaking by a licensed temporary employment agency without having signed a temporary employment contract or an open-ended employment contract for

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

Alterações:

Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto

temporary assignment, the work shall be deemed to be provided to the user undertaking under an open-ended employment contract.

6 - Instead of the provisions of no. 3, 4 or 5, the worker may, within 30 days of the commencement of the activity, choose a compensation according to article 396.

7 - The conclusion of a contract for the use of temporary work by an undertaking not holding a licence is considered a very serious administrative offence attributable to the temporary employment agency and the user undertaking.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 174

Special cases of liability of temporary employment agency or user undertaking

1 - The conclusion of a contract for the use of temporary work by a non-licensed temporary employment agency shall jointly hold the latter and the user undertaking liable for the credits of the worker arising from the employment contract, its violation or termination, pertaining to the last three years, as well as social charges.

2 - The temporary employment agency and the user undertaking, as well as the corresponding managers, members of the board or directors, and companies with which the temporary employment agency or the user undertaking have a cross-holding, control or group relationship, shall be subsidiarily liable for the credits of the worker and for the corresponding social charges, as well as for the payment of the corresponding fines.

Amendments:

Law no. 28/2016, of 23 August

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.

DIVISION II

Contract for the use of temporary work

Article 175

Admissibility of contract for the use of temporary work

1 - The contract for the use of temporary work can only be entered into in the situations referred to in subparagraphs a) to g) of no. 2 of article 140 and also in the following cases:

- a) Job vacancy when a recruitment process is in place to fill it;
- b) Intermittent need for labour, determined by fluctuation of activity during days or parts of the day, provided that the use does not exceed, each week, half of the normal working time that is the common practise of the user undertaking;
- c) Intermittent need to provide direct family support, of a social nature, during days or parts of the day;
- d) Execution of a temporary project, namely installation or restructuring of undertaking or establishment, assembly or industrial repair.

2 - For the purpose of the provisions of the previous number, regarding article 140, no. 2, subparagraph f), exceptional increase in the undertaking's activity shall mean one that lasts up to 12 months.

3 - The duration of the contract for the use of temporary work shall not exceed the period strictly necessary to satisfy the user undertaking's need referred to in no. 1.

4 - The use of a temporary worker in a position that is particularly dangerous for his safety or health is not allowed, unless it corresponds to his professional qualification.

5 - The conclusion of a contract for the use of temporary work to satisfy the needs that were ensured by a worker whose contract has ceased in the previous 12 months due to collective dismissal or dismissal due to extinction of job position is not allowed.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

6 - The violation of the provisions of no. 4 is considered a very serious administrative offence attributable to the user undertaking.

Artigo 176.º

Article 176

Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

Justification of contract for the use of temporary work

1 - Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

1 - The user undertaking shall prove the facts that justify the conclusion of a contract for the use of temporary work.

2 - É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.

2 - The contract for the use of temporary work entered into outside the situations referred to in no. 1 of the previous article is null and void.

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

3 - In the case foreseen in the previous number, the work shall be deemed to be provided by the worker to the user undertaking under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

Artigo 177.º

Article 177

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

Form and content of contract for the use of temporary work

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

1 - The contract for the use of temporary work is subject to written form, shall be done in duplicate and contain:

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;

a) Identification, signatures, address or head office of the parties, their respective taxpayer and social security numbers, as well as, for the temporary employment agency, the number and date of the license;

b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

b) Reason justifying the use of temporary work by the user undertaking;

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;

c) A description of the job to be filled, the occupational risks involved and, where appropriate, the high risks or those related to a particularly dangerous work position, the required professional qualification and the type of occupational safety and health services adopted by the user undertaking and related contact;

d) Local e período normal de trabalho;

d) Workplace and normal working period;

- 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.

Alterações:

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

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.

- e) Remuneration of the workers of the user undertaking who perform the same functions;
- f) Payment due by the user undertaking to the temporary employment agency;
- g) Beginning and duration, fixed or unfixed, of the contract;
- h) Date of conclusion.

2 - For the purposes of subparagraph b) of the preceding number, the indication of the justification shall be made by expressly mentioning the facts that comprise it, and the relationship between the justification invoked and the stipulated term shall be established.

3 - The contract for the use of temporary work shall have attached a copy of the insurance policy for work accidents which includes the temporary worker and the activity to be carried out by him, without which the user undertaking is jointly liable for compensation for damages arising from work accidents.

4 - (Repealed).

5 - The contract is null and void if it does not obey written form or does not contain any of the information referred to in any of the subparagraphs of no. 1.

6 - In the case foreseen in the previous number, the work shall be deemed to be provided by the worker to the user undertaking under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

7- The violation of the provisions of subparagraphs a), c) or f) of no. 1 is considered a minor administrative offence attributable to the temporary employment agency and to the user undertaking.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 178

Duration of contract for the use of temporary work

1 - The contract for the use of temporary work is subject to a resolutive term, fixed or unfixed.

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.

2 - The duration of the contract for the use of temporary work, including renewals, may not exceed the duration of the justification, nor the limit of two years, or six or 12 months in the event of a job vacancy when a recruitment process is in place to fill it or exceptional increase in the undertaking's activity, respectively.

3 - A contract that has been renewed shall be deemed as one sole contract.

4 - In the event that the temporary worker continues to render service to the user undertaking after 10 days following the termination of the contract for the use of temporary work without the conclusion of a contract that justifies it, the work shall then be deemed to be provided to the user undertaking under an open-ended employment contract.

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 ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de 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 - Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo

Article 179

Prohibition of successive contracts

1 - If the maximum duration of a contract for the use of temporary work has been completed, the succession of a temporary worker or a worker hired under a term contract in the same job position or professional activity, or a contract for the provision of services for the same purpose or activity, concluded with the same employer or company which is in a control or group relationship with it, or maintains common organisational structures, before a period equal to one third of the duration of the contract, including renewals, has elapsed, is prohibited.

2 - The provisions of the previous number shall not apply in the following cases:

- a) New absence of the replaced worker, when the contract for the use of temporary work has been concluded to replace him;
- b) Exceptional increase in the need for labour in a seasonal activity.

3 - The contract concluded between the worker and the user undertaking in breach of the provisions of no. 1 shall be considered open-ended, and all time worked for the

o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

user undertaking in fulfilment of successive contracts shall count towards the worker's seniority.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

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:

DIVISION III

Temporary employment contract

Article 180

Admissibility of temporary employment contract

1 - The temporary employment contract can only be concluded under a resolutive term, fixed or unfixed, in the situations foreseen for the conclusion of contract for the use of temporary work.

2 - The term stipulated in violation of the previous number is null and void, in which case the work shall be deemed to be provided to the temporary employment agency under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

3 - If, in the situation provided for in the previous number, the contract for the use of temporary work is also null and void, as provided for in no. 2 of article 176 or no. 5 of article 177, the work shall be deemed to be provided to the user undertaking under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Article 181

Form and content of temporary employment contract

1 - The temporary employment contract is subject to written form, shall be done in duplicate and contain:

- 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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

- a) Identification, signatures, address or head office of the parties and number and date of the licence of the temporary employment agency;
- b) Reason that justifies the conclusion of the contract, with specific reference to the facts that comprise it, based on the reason justifying the use of temporary work by the user undertaking indicated in the contract for the use of temporary work, without prejudice to the provisions of articles 412 and 413, with the necessary adaptations;
- c) Activity to be rendered;
- d) Workplace and normal working period;
- e) Remuneration;
- f) Starting date of the work;
- g) Term of the contract;
- h) Date of conclusion.

2 - In the absence of a written document or in case of omission or insufficient indication of the reason for the conclusion of the contract, the work shall be deemed to be provided to the temporary employment agency under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

3 - The contract that does not contain reference to its term shall be deemed to be concluded for a period of one month, and its renewal is not permitted.

4 - A copy of the contract shall stay with the worker.

5 - The violation of the provisions of subparagraphs a) to f) of no. 1 or of no. 4 is considered a serious administrative offence, attributable to the temporary employment agency.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 182

Duration of temporary employment contract

1 - The duration of the temporary employment contract may not exceed that of the contract for the use of temporary work.

2 - The fixed term temporary employment contract is not subject to the duration limit of no. 2 of article 148

e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até quatro 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.

8 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos.

9 - Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

and, as long as the justifying reason persists, it can be renewed up to six times.

3 - The temporary fixed term employment contract to replace an absent worker, without the absence being attributable to the employer, namely in cases of illness, accident, parental leave and other similar situations, is not subject to the renewal limit referred to in the preceding number.

4 - The duration of the fixed term temporary employment contract, including renewals, may not exceed two years, or six or 12 months when the contract is concluded, respectively, in the event of a job vacancy when a recruitment process is in place to fill it or exceptional increase in the undertaking's activity.

5 - The unfixed term temporary employment contract lasts for the period necessary to satisfy the temporary need of the user undertaking and cannot exceed the duration limits referred to in the previous number.

6 - The provisions of no. 6 of article 148 shall apply to the calculation of the limits referred to in the preceding numbers.

7 - The provisions of articles 344 or 345 shall apply to the expiration of the temporary employment contract, depending on whether the term is fixed or unfixed.

8 - Without prejudice to the provisions of the preceding numbers, the duration of successive temporary employment contracts in different user undertakings, executed with the same employer or a company with which the employer is in a control or group relationship, or has common organisational structures, may not exceed four years.

9 - A temporary employment contract that exceeds the limit referred to in the previous number shall be considered an open-ended employment contract for temporary assignment.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

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 contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1 ou no n.º 2.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 184.º

Período sem cedência temporária

1 - No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo

DIVISION IV

**Open-ended employment contract for temporary
assignment**

Article 183

**Form and content of an open-ended employment
contract for temporary assignment**

1 - The open-ended employment contract for temporary assignment is subject to written form, shall be done in duplicate and contain:

- a) Identification, signatures, address or head office of the parties and number and date of the licence of the temporary employment agency;
- b) Express mention that the worker accepts that the temporary employment agency temporarily assigns him to user undertakings;
- c) Activity to be rendered or general description of the functions to be performed and the appropriate professional qualification, as well as the geographical area in which the worker shall be assigned to perform his activity;
- d) Minimum remuneration during the assignments that occur, according to article 185.

2 - A copy of the contract shall stay with the worker.

3 - In the absence of a written document or in case of omission or insufficiency of the items referred to in subparagraphs b) or c) of no. 1, the work shall be deemed to be provided to the temporary employment agency under an open-ended employment contract, and the provisions of no. 6 of article 173 shall apply.

4 - The violation of the provisions of subparagraph b) of no. 1 or no. 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 184

Period without temporary assignment

1 - During the period in which the worker is not assigned to a user undertaking, the worker hired under an open-

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.

ended employment contract for temporary assignment may provide his activity to the temporary employment agency.

2 - During the period referred to in the preceding number, the worker is entitled:

- a) In case he does not perform an activity, to the compensation provided for in an instrument of collective labour regulation, or corresponding to two thirds of the last remuneration or the guaranteed monthly minimum wage, whichever is the most favourable;
 - b) In case he performs an activity in favour of the temporary employment agency, to the remuneration corresponding to the activity performed, notwithstanding the amount referred to in the employment contract referred to in the previous article.
- 3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence attributable to the temporary employment agency.

DIVISION V

Regime for the provision of work by a temporary worker

Article 185

Working conditions of a temporary worker

1 - Temporary workers may be assigned to more than one user undertaking, even if they do not hold an open-ended employment contract for temporary assignment, unless stated otherwise in the corresponding contract.

2 - During the transfer, the worker is subject to the rules applicable to the user undertaking as to the way, place, duration of work and suspension of employment contract, occupational safety and health and access to social equipment.

3 - The user undertaking must prepare the work schedule of the worker and schedule the vacation period taken during the assignment.

4 - During the performance of the contract, the exercise of disciplinary power shall be carried out by the temporary employment agency.

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 a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

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.

5 - The worker is entitled to the minimum remuneration provided for in an instrument of collective labour regulation applicable to the temporary employment agency or to the user undertaking that corresponds to his functions, or the one practiced by the latter for equal work or work of equal value, whichever is more favourable.

6 - The worker is entitled to a vacation period, vacation and Christmas allowances, as well as to other regular and periodic benefits, in cash or in kind, to which the workers of the user undertaking are entitled for equal work or work of equal value.

7 - The vacation remuneration and vacation and Christmas allowances of workers under open-ended employment contracts for temporary assignment shall be calculated based on the average remuneration earned in the last 12 months, or the period of performance of the contract, if inferior, excluding the compensation referred to in article 184 and the corresponding periods.

8 - A temporary worker assigned to a user undertaking abroad for less than eight months is entitled to a monthly allowance for expenses up to a limit of 25% of the basic remuneration.

9 - The provisions of the preceding number shall not apply to workers under open-ended employment contracts for temporary assignment, to whom the rules of payment of allowances for expenses provided for in the general law shall apply.

10 - Without prejudice to the provisions of the preceding numbers, the instrument of collective labour regulation applicable to workers of the user undertaking who perform the same functions shall apply to temporary workers.

11 - The user undertaking shall inform the temporary worker of the job positions available in the undertaking or establishment for functions similar to those performed by him, for him to apply.

12 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3, 5, 8 ou 11 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

12 - The violation of the provisions of nos. 3, 5, 8 or 11 and the exercise of disciplinary power by the user undertaking is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 186

Occupational safety and health in temporary work

1 - Temporary workers shall enjoy the same level of occupational safety and health protection as other workers of the user undertaking.

2 - Prior to the assignment of the temporary worker, the user undertaking must inform the temporary employment agency, in writing, regarding:

a) The results of the assessment of the risks to the safety and health of the temporary worker inherent in the position to which he is to be assigned and, in the case of high risks relating to a particularly dangerous job position, the need for appropriate professional qualification and special medical surveillance;

b) Instructions on measures to be taken in the event of a serious and imminent danger;

c) First aid measures, fire-fighting measures and measures for the evacuation of workers in the event of an accident, as well as workers or services in charge of the same;

d) The way in which the occupational physician or the hygiene and safety technician of the temporary employment agency may access the position to be filled.

3 - The temporary employment agency must inform the temporary worker of the information provided in the previous number, in writing and before the assignment to the user undertaking.

4 - The temporary employment agency shall be responsible for carrying out the admission, periodic and occasional health examinations, and its occupational physician shall be responsible for keeping the medical records.

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 contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 4, 5 ou 6 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 8.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

5 - The temporary employment agency shall inform the user undertaking that the worker is considered fit as a result of the health examination, has the appropriate professional qualifications and has the information referred to in no. 2.

6 - The user undertaking must provide the temporary worker with sufficient and adequate training for the job, considering his professional qualifications and experience.

7 - The worker exposed to high risks for a particularly dangerous job position shall have special medical supervision at the user undertaking's expenses, whose occupational physician shall inform the temporary employment agency's occupational physician of any possible contraindication.

8 - The user undertaking shall report the commencement of the activity of a temporary worker within five working days thereafter to occupational safety and health services, workers' representatives for occupational safety and health, workers with specific duties in this field, and workers' committee.

9 - The violation of the provisions of no. 7 is considered a very serious administrative offence, the violation of the provisions of no. 4, 5 or 6 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 2, 3 or 8 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 187

Professional training of temporary worker

1 - The temporary employment agency shall ensure the professional training of a temporary worker under a term contract whenever the duration of the contract, including renewals, or the sum of successive temporary employment contracts in a calendar year exceeds three months.

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

2 - The professional training provided for in the previous number shall have a minimum duration of eight hours, or a longer duration according to article 131, no. 2.

3 - The temporary employment agency must assign at least 1% of its annual turnover in this activity to professional training of temporary workers.

4 - The temporary employment agency may not require the temporary worker to pay any amount, whatever the title may be, namely for guidance or professional training services.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

6 - In case of violation of no. 4, the ancillary sanction of temporary suspension of the activity may be applied, for up to two years, and it shall be recorded in the national register of temporary employment agencies.

Article 188

Replacement of temporary worker

1 - Unless otherwise agreed, in the event of termination of the contract with a temporary worker or in the absence of the latter, the temporary employment agency shall assign another worker to the user undertaking within forty-eight hours.

2 - The user undertaking may refuse the provision of work by the temporary worker within the first 15 or 30 days of service, depending on whether or not the contract for the use of temporary work has a duration of less than six months, in which case the temporary employment agency must act in accordance with the provisions of the previous number.

Article 189

Framework of temporary workers

1 - Temporary workers shall be considered, regarding the temporary employment agency and user undertaking, for the purpose of applying the regime of workers' collective representation structures, depending on

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 contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

whether they concern matters relating to the temporary employment agency or user undertaking, in particular the creation of such structures.

2 - Temporary workers are not included in the number of workers of the user undertaking regarding obligations according to the number of workers, except for the organisation of occupational safety and health services and classification according to the type of undertaking.

3 - The user undertaking must include the information regarding temporary workers in the social balance and the annual report on the activity of the occupational safety and health services.

4 - The temporary employment agency shall include information on temporary workers on the staff list chart and on the annual reports on occupational training and occupational safety and health services.

5 - The violation of the provisions of no. 3 or 4 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 190

Benefits secured by the deposit for the exercise of temporary work activity

1 - The deposit made by the temporary employment agency for the exercise of the activity, under the terms of specific legislation, secures the payment of:

- a) Temporary workers' credits regarding remuneration, indemnification or compensation due by the employer as a consequence of the termination of the employment contract and other monetary benefits, in default for a period exceeding 15 days;
- b) Contributions to social security, in default for a period exceeding 30 days.

2 - The credits referred to in subparagraph a) of the preceding number do not include amounts due as compensation for termination of employment contract,

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

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.

calculated according to article 366, for new employment contracts.

3- The existence of credits of the worker in default can be verified by means of a definitive decision applying a fine due to lack of the corresponding payment, or an unappealable condemnatory court ruling.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 69/2013, of 30 August

Article 191
Enforcement of the deposit

1 - The worker must claim the corresponding credits within 30 days following the termination of the employment contract, and communicate this to the public employment service, for the purpose of payment through the deposit.

2 - The lack of punctual payment of workers' credits that lasts for more than 15 days must be declared, at the request of the same, by the employer, within five days or, in case of refusal, by the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, within 10 days.

3 - The declaration referred to in the preceding number must specify the nature, amount and period of the credit.

4 - The worker or the creditor of the other charges foreseen in the previous article may request the public employment service to pay the corresponding credit through the deposit, within 30 days after the date of their expiration, presenting the statement referred to in no. 2.

5 - In the case of presentation of the statement issued by the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, the public employment service notifies the temporary employment agency that the worker has requested the payment of credits through the deposit and that this shall be carried out if the temporary employment agency does not prove payment within eight days.

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.

8 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Alterações:

Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

6 - In the event that the deposit is insufficient in relation to the credits for which payment is requested, it shall be made according to the following precedence criteria:

- a) Workers' remuneratory credits referring to the last 30 days of activity, with the limit corresponding to three times the guaranteed monthly minimum wage;
- b) Other payment credits on a 'first come, first served' basis;
- c) Indemnification and compensation for the termination of temporary employment contract;
- d) Other charges with workers.

7 - Regarding workers with new employment contracts, compensation for termination of employment contracts provided for in subparagraph c) of the preceding number is excluded from the criteria of precedence.

8 - The violation of the provisions of no. 2 or 3 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 13/2023, of 3 April

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 cumprimento da obrigação de contribuição para o FGCT, previsto em legislação específica.

Article 192

Ancillary sanctions in the context of temporary work

1 - In addition to the fine, temporary employment agencies that admit workers in violation of the rules on minimum age or compulsory schooling may be punished with the ancillary sanction of interdiction of the activity for up to two years.

2 - The temporary employment agency can also be punished with the ancillary sanction of interdiction of the activity for up to two years in case of recidivism in the following offences:

- a) Not hiring a work accidents insurance policy for temporary workers;
- b) Delaying the payment of the remuneration due to temporary workers for more than 30 days.
- c) Not fulfilling the obligation to contribute to FGCT, provided for in specific legislation.

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.

Alterações:

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 13/2023, de 03 de Abril

3 - The temporary employment agency, together with the fine applicable to the administrative offence due to the conclusion of a contract for the use of temporary work without a licence, is punishable by a closure order in relation to the establishment where the activity is carried out, until the regularisation of the situation.

4 - The ancillary sanction referred to in the preceding numbers shall be registered in the national register of temporary employment agencies, provided for in specific legislation.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 13/2023, of 3 April

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;

CHAPTER II
Performance of work

SECTION I
Workplace

Article 193
Concept of workplace

1 - The worker shall, in principle, carry out the activity in the contractually defined place, notwithstanding the provisions of the following article.

2 - The worker is bound to undertake the travels inherent to his functions or indispensable to his professional training.

Article 194
Transfer of workplace

1 - The employer may transfer the worker to another workplace, temporarily or permanently, in the following situations:

- a) In the event of a transfer or extinction, in whole or in part, of the establishment where the latter renders service;

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

b) Where another reason in the interests of the undertaking so requires and the transfer does not imply serious loss to the worker.

2 - The parties may extend or restrict the provisions of the preceding number, through an agreement that expires after two years if it has not been applied.

3 - The temporary transfer may not exceed six months, except for overriding requirements of the undertaking's operation.

4 - The employer shall bear the worker's costs as a result of an increase in travel expenses and change of residence or, in case of a temporary transfer, of accommodation.

5 - In the case of a permanent transfer, the worker may terminate the contract if he suffers a serious loss, being, in such case, entitled to the compensation provided for in article 366.

6 - The provisions in the previous numbers may be set aside by an instrument of collective labour regulation.

7 - The violation of the provisions of no. 1 or 4, in the case of a definitive transfer, is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 3 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 195

Transfer at the worker's request

1 - A worker who is a victim of domestic violence has the right to be transferred, temporarily or permanently, at his request, to another establishment of the undertaking, subject to the following conditions:

a) Presentation of a criminal complaint;

b) Exit from the family residence at the time of the transfer.

2 - In the situation referred to in the preceding number, the employer may postpone the transfer only based on overriding requirements related to the operation of the

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

3 - Constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve, no caso de transferência temporária, a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

undertaking or service, or until a compatible workstation is available.

3 - In the case foreseen in the previous number, the worker has the right to immediately suspend the contract until the transfer occurs.

4 - The confidentiality of the situation that motivates the contractual changes of the previous number is guaranteed, if requested by the interested party.

5 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Article 196

Procedure in case of transfer of workplace

1 - The employer must inform the worker of the transfer, in writing, eight or 30 days in advance, depending on whether it is temporary or permanent.

2 - The communication shall state the reasons and indicate the expected duration of the transfer, mentioning, where appropriate, the agreement referred to in no. 2 of article 194.

3 - The violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offence in the case of a permanent transfer and a minor administrative offence in the case of a temporary transfer.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

SECTION II

Duration and organisation of working time

Subsection I

General concepts and principles on the duration and organisation of working time

Article 197

Working time

1 - Working time shall mean any period in which the worker is performing his activity or is subject to its

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.

performance, as well as the interruptions and breaks foreseen in the following number.

2 - Working time shall include:

- a) Interruptions in work as foreseen in an instrument of collective labour regulation, in the undertaking's internal regulation or as a result of the uses of the undertaking;
 - b) Occasional interruptions in the daily working period, inherent to the satisfaction of undelayable personal need of the worker, or made with the consent of the employer;
 - c) Interruptions in work for technical reasons, such as cleaning, maintenance and tuning of equipment, production program changes, loading and unloading of goods, lack of raw materials or power, weather conditions that affect the undertaking's activity or economic reasons, namely decrease in orders;
 - d) Breaks for meals in which the worker must remain in his usual work station or nearby, subject to performance of work if it becomes necessary;
 - e) Interruptions or pauses required by occupational safety and health rules.
- 3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Article 198

Normal working period

The amount of working time the worker undertakes to work, measured in daily and weekly hours is referred to as normal working period.

Article 199

Rest period

Rest period is understood as all the time that is not working time.

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Article 199-A

Duty to abstain from contact

1 - The employer has the duty to refrain from contacting the worker during the rest period, except in situations of force majeure.

2 - For the purposes of article 25, any less favorable treatment given to a worker, namely in terms of working conditions and career progression, by virtue of exercising the right to a rest period, under the terms of the previous number, constitutes a discriminatory action.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 83/2021, of 6 December

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.

Article 200

Work schedule

1 - Work schedule shall mean the determination of the beginning and end of a normal daily working period, and of the rest break, as well as of the weekly rest.

2 - The work schedule delimits the normal daily and weekly working period.

3 - The beginning and end of the normal daily working period may occur on consecutive days.

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.

Article 201

Operating schedule

1 - The operating schedule is the daily time during which establishments may perform their activity.

2 - The operating schedule of points of sale to the general public is referred to as opening hours.

3 - The operating schedule of industrial establishments is referred to as production hours.

4 - The regime of the operating schedules is regulated in specific legislation.

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.

Article 202

Record of working time

1 - The employer shall keep records of working time, including workers who are exempt from working schedule, in an accessible place and in a way that allows for such records to be immediately accessed.

2 - The record shall include the hours of beginning and end of the work, as well as of interruptions or breaks which are not considered working time, in order to allow the determination of the number of hours performed by the worker, daily and weekly, as well as those provided in the situation referred to in subparagraph b) of no. 1 of article 257.

3 - The employer shall ensure that the worker who provides work outside the undertaking registers the same immediately upon his return to the undertaking, or sends the record duly endorsed, so that the undertaking has the duly endorsed register within 15 days of the performance.

4 - The employer shall keep the record of working time, as well as the statement referred to in article 257 and the agreement referred to in subparagraph f) of no. 3 of article 226 for five years.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION II

Limits to the duration of work

Article 203

Maximum limits of the normal working period

1- The normal working period may not exceed eight hours per day and forty hours per week.

2 - The normal daily working period of a worker who works exclusively on weekly rest days of the majority of the workers of the undertaking or establishment may be increased up to four hours a day, without prejudice to the provisions of an instrument of collective labour regulation.

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

3 - A tolerance of fifteen minutes shall be given to conclude transactions, operations or other tasks commenced and unfinished at the time established for the end of the normal daily working period, such tolerance having an exceptional nature and the extra-time being paid when it reaches four hours or at the end of each calendar year.

4 - The maximum limits of the normal working period can be reduced by an instrument of collective labour regulation and such reduction cannot result in a reduction in the remuneration of the workers.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 204

Adaptability by collective regulation

1 - Through an instrument of collective labour regulation, the normal working period may be defined on an average basis, in which case the daily limit established in no. 1 of the preceding article may be increased by four hours per day, and the weekly working period can not exceed sixty hours, and only overtime rendered due to reasons of force majeure will be disregarded for the purposes of determining such limit.

2 - The normal working period defined in the terms set forth in the previous number cannot exceed an average of fifty hours over a two-month period.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 205

Individual adaptability

1 - The employer and the worker may, by agreement, define the normal working period on an average basis.

2 - The agreement may provide for an increase in the normal daily working period up to two hours per day, and the weekly work may be increased to up to 50 hours, and only overtime rendered due to reasons of force majeure

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

will be disregarded for the purposes of determining such limit.

3 - In weeks in which the work lasts less than forty hours, the reduction may be up to two hours a day or, if agreed, in days or half days, notwithstanding the right to a meal allowance.

4 - The agreement may be entered into on the basis of a written proposal from the employer, in which case the acceptance of workers who do not oppose to it, in writing, within 14 days of becoming aware of it, including the periods referred to in no. 2 of article 217, shall be presumed.

5 - The legal regime provided for in the preceding numbers shall be maintained until the end of the reference period in force on the date of the entry into force of an instrument of collective labour regulation that regulates this matter.

6 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 206

Group adaptability

1 - The instrument of collective labour regulation determining the adaptability regime provided for in article 204 may establish that:

a) The employer may apply the regime to all workers of a team, section or economic unit if at least 60% of the workers in that structure are covered by the same, by means of affiliation to a union association that has entered into the convention and by choosing that convention as applicable;

b) The provisions of the previous subparagraph apply as long as the workers of the team, section or economic unit concerned covered by the regime according to the final part of the previous paragraph are equal to or greater than the percentage indicated therein.

2 - If the proposal referred to in no. 4 of the preceding article is accepted by at least 75% of the workers of the

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;

b) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou

c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

team, section or economic unit to which it is directed, the employer may apply the same regime to all workers of this structure.

3 - If there is a change due to the entry or exit of workers in the composition of the team, section or economic unit, the provisions of the preceding number apply as long as this change does not result in a percentage lower than that indicated therein.

4 - The application of the adaptability regime established under no. 1 or 2 shall not occur in the following situations:

a) Workers covered by a collective convention with provisions contrary to that regime or, in relation to the regime referred to in no. 1, workers represented by union associations that have opposed to the extension act of the collective convention;

b) A worker with a child under the age of three or, regardless of age, with a disability or chronic illness unless they agree in writing; or

c) A worker with a child between the ages of three and six who presents a statement confirming that the other parent works and is unable to provide care.

5 - The practice of a work schedule in violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 207

Reference period

1 - Under the adaptability regime, the average duration of work shall be determined by reference to the period established in the instruments of collective labour regulation, which shall not exceed 12 months, or, in lack thereof, to a period of four months.

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;

2 - In the situation referred to in the last part of the previous number, the reference period may be extended to six months in the following situations:

a) Workers who are kin to the employer;

b) Workers who hold a position on the board or at a senior management level or having autonomous decision-making power;

c) Activity characterized by implying a substantial distance between the place of work and the workers' residence or between different workplaces of the workers;

d) Security activity and surveillance of people or property with permanent nature, namely guard, doorman or worker of security or surveillance company;

e) Activity characterised by the need to ensure continuity of service or production, namely:

i) Reception, treatment or care provided by a hospital or similar establishment, including the activity of a physician in training, or by a housing institution or prison;

ii) Ports or airports;

iii) Press, radio, television, cinema production, postal services, telecommunications, ambulance services, firemen or civil protection;

iv) Production, transmission or distribution of gas, water, electricity, trash collection or incineration plants;

v) Industry where the production process cannot be interrupted for technical reasons;

vi) Research and development;

vii) Agriculture;

viii) Transportation of passengers in regular urban transport services;

f) Foreseeable increase in the activity, in particular in agriculture, tourism and postal services;

g) Railway transportation workers who render intermittent work, in trains or those who are tied to the continuity and regularity of rail transportation;

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 contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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;

h) Random occurrence or force majeure;

i) Accident or risk of imminent accident.

3 - Without prejudice to the provisions of an instrument of collective labour regulation, the reference period may only be changed during its course when objective circumstances justify it and the total hours of work provided do not exceed those that would have been performed had the adaptability regime not been in force, and the provisions of no. 3 of article 205 shall apply with the necessary adaptations.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a minor administrative offence and the violation of the provisions of no. 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 208

Bank of hours by collective regulation

1 - Through an instrument of collective labour regulation, a bank of hours regime may be established, in which the organisation of working time shall comply with the provisions of the following numbers.

2 - The normal working period may be increased up to four hours per day and may reach sixty hours per week, the increase being subject to the limit of two hundred hours per year.

3 - The annual limit referred to in the preceding number may be set aside by an instrument of collective labour regulation if the application of the regime is aimed at avoiding a reduction in the number of workers and such limit shall only be applied for up to 12 months.

4 - The instrument of collective labour regulation shall establish:

a) The compensation of the extra work, which can be done by means of at least one of the following modalities:

i) Equivalent reduction in working time;

- 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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

(Revogado.)

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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

- ii) Increase in the vacation period;
- iii) Cash payment;
- b) The prior notice the employer must give when informing the worker of the need to provide work;
- c) The period in which the reduction in working time to compensate for extra work must take place, on the initiative of the worker or, in lack thereof, of the employer, as well as the advance with which either of them must inform the other of the use of such reduction.

5 - The practice of a work schedule in violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 208-A

Individual bank of hours

(Repealed).

Introduced by Law no. 23/2012, of 25 June

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 208-B

Group bank of hours

- 1 - The instrument of collective labour regulation that establishes the bank of hours regime provided for in article 208 may stipulate that the employer may apply it to all workers of a team, section or economic unit when the conditions referred to in no. 1 of article 206 are fulfilled.
- 2 - The bank of hours regime may also be implemented and applied to all workers of a team, section or economic unit, provided that such application has been approved in a referendum by the workers to be included, under the terms of the following numbers.
- 3 - In the case provided for in the previous number, the normal working period can be increased up to two hours

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

per day and may reach 50 hours per week, the increase being subject to a limit of 150 hours per year.

4 - For the purposes of no. 2, the employer prepares the draft of the bank of hours regime, which must establish:

a) The scope of application, indicating the team, section or economic unit to be covered and, within the same, the excluded professional groups, if any;

b) The period, not exceeding four years, during which the regime shall be applicable;

c) The aspects referred to in no. 4 of article 208.

5 - For the purposes of no. 2, the employer publicises the draft of bank of hours regime in the places where the work schedule charts are displayed and informs the workers' representatives and the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the same, at least 20 days prior to the referendum date.

6 - If the bank of hours regime is approved in a referendum by at least 65 % of the workers covered, in accordance with subparagraph a) of no. 4, the employer may apply said regime to all such workers.

7 - If there is a change in the composition of the team, section or economic unit, the provisions of the preceding paragraph apply as long as the remaining workers are at least 65 % of the total number of workers covered by the referendum proposal.

8 - The holding of the referendum is regulated by specific legislation.

9 - If the number of workers covered by the bank of hours regime project is less than 10, the referendum shall be held under the supervision of the inspection service of the ministry in charge of employment affairs.

10 - The application of the bank of hours regime ceases if, after half of the implementation period, one third of the workers covered request the employer for a new referendum and it is not approved under the terms of no. 6, or is not carried out within 60 days.

11 - In the case referred to in the preceding number, the application of the bank of hours regime ceases 60 days

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) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

14 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

after the referendum is held, and the extra work performed must be compensated within this period.

12 - If the bank of hours regime is not approved in a referendum, the employer can only hold a new referendum one year after the previous one.

13 - The following situations are excluded from the application of the bank of hours regime under the terms of the previous numbers:

- a) Workers covered by a collective convention with provisions contrary to that regime or, in relation to the regime referred to in no. 1, workers represented by union associations that have opposed to the extension act of the collective convention; or
- b) A worker with a child under the age of three or, regardless of age, with a disability or chronic illness unless they agree in writing; or
- c) A worker with a child between the ages of three and six who presents a statement confirming that the other parent works and is unable to provide care.

14 - The practice of a work schedule in violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 23/2012, of 25 June

Amendments:

Law no. 120/2015, of 1 September
Law no. 93/2019, of 4 September
Law no. 13/2023, of 3 April

Article 209
Concentrated schedule

1 - The normal daily working period may be increased by up to four hours per day:

- a) by means of an agreement between the employer and the worker or a collective regulation instrument, to concentrate the normal weekly working period into a maximum of four working days;
- b) by means of a collective regulation instrument to establish a work schedule containing a maximum of

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.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

three consecutive working days, followed by at least two rest days, in which case the duration of the normal weekly working period shall be complied with, on average, in a reference period of 45 days.

2 - The adaptability regime cannot be applied to workers with a concentrated schedule.

3 - The instrument of collective labour regulation that establishes a concentrated schedule regulates the remuneration and other conditions for its application.

4 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 inoportuno;
- 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.

Article 210

Exceptions to the maximum limits of the normal working period

1 - The limits to the normal working period established in article 203 can only be exceeded in the cases expressly foreseen in this Code, or when allowed by an instrument of collective labour regulation, in the following situations:

- a) In relation to workers of non-profit entities or entities closely tied to public interest, as long as the application of such limits is unaffordable;
- b) In relation to workers whose work is markedly intermittent or of mere physical presence.

2 - Whenever the entity referred to in subparagraph a) of the preceding number has an industrial activity, the normal working period shall not exceed forty hours per week, on average for the applicable reference period.

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

Article 211

Maximum limit of average weekly working time

1 - Without prejudice to articles 203 to 210, the average duration of the weekly working time, including overtime work, may not exceed forty-eight hours, during a

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

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

reference period established in an instrument of collective labour regulation that does not exceed 12 months or, in lack thereof, in a reference period of four months or six months in the cases referred to in no. 2 of article 207.

2 - Vacation days are deducted from the reference period in which they are taken, for calculating the average referred to in the preceding number.

3 - Days of absences due to sickness, as well as days of initial or complementary parental leave, and leave to assist a child with a disability or chronic illness shall be considered based on the corresponding normal working period.

4 - The provisions of the previous numbers shall not apply to workers holding a position on the board or at a senior management level or with autonomous decision-making power, which are exempt from working schedule, pursuant to subparagraphs a) or b) of no. 1 of article 219.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

SUBSECTION III
Work schedule

Article 212

Elaboration of work schedule

1 - It is up to the employer to determine the work schedule of the worker, within legal limits, namely the applicable operating schedule.

2 - In the elaboration of the work schedule, the employer shall:

- a) Consider as a priority the protection requirements for workers' health and safety;
- b) Facilitate the conciliation of professional activity and family life;
- c) Facilitate the attendance of a school course, as well as technical or professional training.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, 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

3 - The workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committees, the union committees or the union delegates shall be consulted in advance regarding the definition and organisation of work schedules.

4 - The violation of the provisions of no. 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Article 213
Rest break

1 - The daily working period shall be interrupted by a rest break, the duration of which should not be less than one hour or longer than two, so that the worker does not work more than five consecutive hours, or six consecutive hours if said period exceeds 10 hours.

2 - By means of an instrument of collective labour regulation, work can be rendered for six consecutive hours and the daily rest break can be reduced, excluded or have a duration longer than that foreseen in the preceding article, and other rest breaks may be established.

3 - The inspection service of the ministry in charge of employment affairs shall, upon request of the employer, accompanied by the written consent of the affected worker and information to the workers' committee of the undertaking and the union representing the affected worker, authorise the reduction or exclusion of rest breaks, when this is shown to be in favour of the worker's interests or justified by the particular working conditions of certain activities.

4 - The request referred to in the previous number shall be deemed tacitly granted if a final decision is not issued within 30 days.

5 - The modification of rest breaks provided for in the previous numbers that entails more than six consecutive hours of work is not allowed, except in relation to activities of operational personnel performing surveillance, transportation and maintenance of

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

electronic security systems and in industries where the production cannot be interrupted for technical reasons as well as in relation to workers holding a position on the board or at a senior management level or with autonomous decision-making power, which are exempt from work schedule.

6 - The violation of the provisions of no. 1 and 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 214
Daily rest

1 - The worker is entitled to a rest period of at least eleven consecutive hours between two consecutive working days.

2 - The provisions of the previous number shall not apply:

- a) To workers holding a position on the board or at a senior management level or with autonomous decision-making power, who are exempt from work schedule;
- b) When the performance of overtime work is necessary for reasons of force majeure or is necessary to prevent or repair severe harm to the undertaking or its viability due to accident or risk of imminent accident;
- c) When the normal working period is fractionated throughout the day, based on the characteristics of the activity, namely in the case of cleaning services;
- d) To activities characterised by the need of guaranteeing continuity of service or production, in particular those referred to in any of subparagraphs d) and e) of no. 2 of article 207, with the exception of point viii) of subparagraph e); and in case of a foreseeable increase in the activity in tourism, provided that an instrument of collective labour regulation guarantees the worker has an equivalent period of compensatory rest and regulates the period in which it is to be enjoyed.

3 - In case provided for in subparagraph a) or b) of the previous number, between two consecutive daily

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.

working periods, a rest period that allows the worker to recover shall be observed.

4 - The violation of the provisions of no. 1 or 3 is considered a serious administrative offence.

Article 215

Work schedule chart

1 - The employer prepares the work schedule chart considering the legal provisions and the applicable instrument of collective labour regulation, which must include:

- a) The name or business name of the employer;
- b) Activity performed;
- c) The head office and workplace of the workers to whom the schedule applies;
- d) Beginning and end of the operating schedule and, if any, day of closure or suspension of the operation of the undertaking or establishment;
- e) Beginning and end times of normal working periods, with indication of the rest breaks;
- f) Weekly mandatory rest day and complementary rest day, if any;
- g) Applicable instrument of collective labour regulation, if any;
- h) Regime resulting from an agreement establishing a work schedule under an adaptability regime, if any.

2 - When the information referred to in the preceding number is not common to all workers, the work schedule chart shall contain the identification of workers whose regime is different from that established for the rest, notwithstanding no. 4.

3 - Whenever the work schedule includes shifts, the chart shall also indicate the number of shifts and those in which there are minors, as well as the rotation scale, if any.

4 - The composition of the shifts, according to the corresponding scale, if any, is recorded in a proper book or in computerised form and is part of the work schedule chart.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 216

Display of the work schedule chart

1 - The employer displays the work schedule chart in the workplace to which it refers, in a highly visible space.

2 - When several undertakings, establishments or services simultaneously carry out activities in the same workplace, the owner of the premises shall consent to the display of the different work schedule charts.

3 - (Repealed).

4 - The conditions for publicising the work schedule of workers assigned to the operation of motor vehicles are established in a governmental order of the ministers responsible for employment and transportation affairs.

5 - The violation of the provisions of no. 1 and 2 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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

Article 217

Changes to the work schedule

1 - The provisions on the preparation of the work schedule shall apply to its modification, with the specificities established in the following numbers.

2 - Changes to the work schedule shall be preceded by consultation of the affected workers and the workers' committee or, in lack thereof, of the union or inter-union committee, or of union delegates, and, even if the adaptability regime is in force, be displayed in the company seven days prior to the beginning of its application, or three days in the case of a micro-undertaking.

3 - An exception to the previous number shall be the modification of the work schedule that does not exceed

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.)

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

one week, provided that it is recorded in a proper book, mentioning that the workers' collective representation structure referred to in the preceding number was consulted and the employer does not resort to such measure more than three times per year.

4 - Schedules that are individually agreed cannot be unilaterally changed.

5 - The change that entails increased expenses for the worker entitles him to economic compensation.

6 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION IV

Exemption from a work schedule

Article 218

Conditions for the exemption from a work schedule

1 - By written agreement, a worker who is in one of the following situations may be exempted from a work schedule:

- a) Holding position on the board or at a senior management level, positions of trust, surveillance or support to the occupants of such positions;
- b) Execution of preparatory or complementary work that, by its nature can only be performed outside the limits of the work schedule;
- c) Telework and other cases of regular performance of activity outside the establishment, without immediate control by a hierarchical superior.

2 - The instrument of collective labour regulation may provide for other situations of admissibility of exemption from a work schedule.

3 - (Repealed).

4 - (Repealed).

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 219

Forms and effects of exemption from a work schedule

- 1 - The parties may agree on one of the following forms of exemption from a work schedule:
- a) Non-subjection to maximum limits applicable to normal working periods;
 - b) Possibility of extending the work to a certain number of hours, per day or per week;
 - c) Observance of the agreed normal working period.
- 2 - In the lack of stipulation of the parties, the provisions of subparagraph a) of the previous number shall apply.
- 3 - The exemption does not compromise the right to a mandatory or complementary rest day, public holidays or daily rest period.
- 4 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION V

Shift work

Article 220

Definition of shift work

Shift work shall mean any organisation of the work in which workers successively occupy the same position, at a certain rhythm, including rotation, continuous or interrupted, the workers being able to perform the work in different schedules, within a certain period of days or weeks.

Article 221

Organisation of shifts

- 1 - Shifts of different staff shall be organised whenever the operating schedule exceeds the maximum limits of the normal working period.
- 2 - Shifts shall, as far as possible, be organised according to the interests and preferences expressed by the workers.

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

3 - The duration of each shift shall not exceed the maximum duration of a normal working period.

4 - The worker can only change shifts after the weekly rest day.

5 - Shifts in the continuous operating regime and those of workers who provide services that cannot be interrupted, in particular in the situations referred to in article 207, no. 2, subparagraphs d) and e), shall be organised so that the workers of each shift enjoy at least one rest day in every seven-day period, notwithstanding the additional rest to which they are entitled.

6 - The employer shall have a separate registration of the workers involved in each shift.

7 - The violation of the provisions of no. 3, 4, 5 or 6 is considered a serious administrative offence.

Article 222

Protection in matters of occupational safety and health

1 - The employer shall organise occupational safety and health activities in such a way that workers working in shifts benefit from a level of protection in matters of safety and health that is adequate to the work they perform.

2 - The employer shall ensure that the means of protection and prevention of safety and health of workers working in shifts are equivalent to those applicable to the remaining workers and are available at any given time.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION VI
Night-time work

Article 223

Definition of night-time work

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;

1 - Night-time work shall mean the work with a minimum duration of seven hours and a maximum of eleven, including the period between mid-night and 5 a.m..

2 - The night-time working period can be determined by an instrument of collective labour regulation, in compliance with the provisions of the previous number, and shall be considered, in lack thereof, the period between 10 p.m. of one day and 7 a.m. of the following day.

Article 224

Duration of work of a night-time worker

1 - Night-time worker shall mean the one who performs, at least three hours of normal night-time work in each day or who performs part of his annual working time during the night period, corresponding to three hours per day, or other period, as defined in an instrument of collective labour regulation.

2 - The normal daily working period of a night-time worker, when an adaptability regime is in effect, shall not exceed a weekly average of eight hours, except when otherwise established in an instrument of collective labour regulation.

3 - Mandatory or complementary weekly rest days and public holidays are not taken into account to determine the average referred to in the previous number.

4 - The night-time worker shall not work more than eight hours in a twenty-four hour period in which he performs night-time work in any of the following activities involving special risks or significant physical or mental tension:

a) Monotonous, repetitive, cadenced or isolated activities;

b) In construction, demolition, excavation, land movement, or tunnelling, railroad or highway intervention without interruption of traffic, or with a risk of fall from height or burial;

c) In extractive industry;

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.

d) The manufacture, transport or use of explosives and pyrotechnics;

e) Involving contact with medium or high voltage electric current;

f) The production or transport of compressed, liquefied or dissolved gases or with significant use thereof;

g) That, depending on the risk assessment to be carried out by the employer, involve particular distress, danger, insalubrity or toxicity.

5 - The provisions of the previous numbers shall not apply to a worker holding a position on the board or at a senior management level or with autonomous decision-making power, who are exempt from a work schedule.

6 - The provisions of no. 4 shall also not apply:

a) When the performance of overtime work is necessary for reasons of force majeure or is necessary to prevent or repair severe harm to the undertaking or its viability due to accident or risk of imminent accident;

b) To activities characterised by the need of guaranteeing continuity of service or production, in particular those referred to in subparagraphs d) and e) of no. 2 of article 207, provided that an instrument of collective labour regulation guarantees the worker has an equivalent period of compensatory rest.

7 - The violation of the provisions of no. 2 or 4 is considered a serious administrative offence.

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

Article 225

Protection of night-time workers

1 - The employer shall ensure that the night-time worker undertakes free and confidential health examinations for the purpose of assessing his health condition, prior to placement and thereafter on a regular basis and at least annually.

2 - The employer shall assess the risks inherent to the worker's activity, considering in particular his physical and mental condition, before starting the activity and

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

thereafter every six months, as well as before changing working conditions.

3 - The employer must keep the record of the assessment made according to the previous number.

4 - The provisions of article 222 apply to night-time workers.

5 - Whenever possible, the employer shall ensure that a night-time worker who suffers from health problems related to the provision of night-time work, is allocated to a day-time position he is capable of performing.

6 - The employer must consult the workers' representatives for occupational safety and health or, in lack thereof, the worker himself, on the assignment to night-time work, the organisation of the same that best suits the worker, and the safety and health measures to be adopted.

7 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION VII
Overtime work

Article 226
Definition of overtime work

1 - Overtime work shall mean work rendered outside the work schedule.

2 - In cases where the agreement on the exemption from a work schedule is limited to a certain number of daily and weekly hours, all work rendered outside such period is deemed as overtime.

3 - The definition of overtime work shall not include:

- a) Work rendered by a worker who is exempt from a work schedule on a normal work day, without prejudice to what is established in the previous number;
- b) Work rendered to compensate suspensions of activity, regardless of cause, lasting not more than forty-eight hours, continuous or divided by a rest day or public

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

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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.

holiday, by means of an agreement between the employer and the worker;

c) The fifteen-minute tolerance provided for in no. 3 of article 203;

d) Professional training undertaken outside the work schedule not exceeding two hours per day;

e) Work rendered under the conditions set forth in subparagraph b) of no. 1 of article 257;

f) Work rendered to compensate periods of absence, carried out at the initiative of the worker, provided that the employer has agreed to both.

g) Work rendered to compensate closure for vacation provided for in subparagraph b) of no. 2 of article 242, by decision of the employer.

4 - In the situation referred to in subparagraph f) of no. 3, the work rendered for compensation may not exceed the daily limits of no. 1 of article 228.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 227

Conditions of the provision of overtime work

1 - Overtime work shall only be rendered when the undertaking has to meet an eventual and temporary increase of work which does not justify the admission of another worker.

2 - Overtime work may also be performed in the event of force majeure or when it is indispensable to prevent or repair severe harm to the undertaking or its viability.

3 - The worker must render overtime work, except when he expressly requests to be excused due to a legitimate reason.

4 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 228

Limits to the duration of overtime work

1 - The overtime work foreseen in no. 1 of the preceding article is subject to the following limits, per worker:

- a) In the case of a micro or small undertaking, one hundred and seventy-five hours per year;
- b) In the case of a medium or large undertaking, one hundred and fifty hours per year;
- c) In the case of a part-time worker, eighty hours per year or the equivalent to the proportion between the normal working period and that of a full-time worker in a comparable situation, when greater;
- d) On a normal work day, two hours;
- e) On a weekly, compulsory or supplementary rest day or public holiday, a number of hours equal to the normal daily working period;
- f) In half a complementary rest day, a number of hours equal to half the normal daily working period.

2 - The instrument of collective labour regulation may increase the limit referred to in subparagraph a) or b) of the previous number up to two hundred hours per year.

3 - The limit referred to in subparagraph c) of no. 1 may be increased, by written agreement between the worker and the employer, up to one hundred and thirty hours per year or, by an instrument of collective labour regulation, up to two hundred hours per year.

4 - The overtime work provided for in no. 2 of the previous article is only subject to the limit of the weekly working period provided for in no. 1 of article 211.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 229

Overtime work compensatory rest

- 1 - (Repealed).
2 - (Repealed).
3 - The worker who renders overtime work preventing him from enjoying the daily rest is entitled to paid compensatory rest equivalent to the missing rest hours, to be enjoyed in one of the following three business days.
4 - The worker who renders work on a mandatory weekly rest day is entitled to a paid compensatory rest day, to be enjoyed within the following three business days.
5 - The compensatory rest is scheduled by agreement between worker and employer or, in lack thereof, by the employer.
6 - (Repealed).
7 - The violation of the provisions of no. 3 and 4 is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 230

Special overtime work regimes

- 1 - The provision of overtime work, on a mandatory weekly rest day, not exceeding two hours due to the unforeseen absence of a worker who was to occupy the position in the next shift, entitles the worker to compensatory rest according to no. 3 of the previous article.
2 - (Repealed).
3 - (Repealed).
4 - The limits of duration and the compensatory rest of overtime work performed to ensure the service shifts of pharmacies open to the public are regulated in specific legislation.
5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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

Article 231

Overtime work record

1 - The employer shall have a record for overtime work where, prior to the beginning thereof and immediately thereafter, the time of beginning and end of the overtime is recorded.

2 - The worker shall complete the record referred to in the previous number, if not done by him, immediately after rendering overtime work.

3 - Workers who render overtime work outside the company must check the record immediately after their return to the company or by sending the same duly endorsed, and in any case the company shall have the required record within 15 days of provision.

4 - The record shall expressly refer the reason for the overtime and the compensatory rest periods enjoyed by the worker, as well as other elements indicated in the corresponding form, approved by governmental order of the minister responsible for employment affairs.

5 - The violation of the provisions of the preceding numbers entitles the worker to compensation corresponding to two hours of overtime work for each day he has worked outside the work schedule.

6 - The overtime work record shall be carried out in an appropriate documentary support, namely printed forms adapted to the undertaking's attendance control system, which allows for its immediate consultation and printing, and must be permanently updated, without any unqualified amendments or erasures.

7 - The employer must inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, under the terms provided for in a governmental order of the minister responsible for employment affairs, of the

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.

nominal list of workers who rendered overtime work during the previous calendar year, with a breakdown of the number of hours worked under no. 1 or 2 of article 227, as endorsed by the workers' committee or, in lack thereof, in case of an affiliated worker, by the respective union.

8 - The employer shall maintain a nominal list of workers who have rendered overtime work, with a breakdown of the number of hours worked under no. 1 or 2 of article 228 and the days when the corresponding compensatory rest periods were taken, for a period of five years.

9 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 4 or 7 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 8 is considered a minor administrative offence.

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

SUBSECTION VIII **Weekly rest**

Article 232 **Weekly rest**

1 - The worker is entitled to at least one rest day per week.

2 - The mandatory weekly rest day may cease to be on a Sunday, besides other cases provided for in special legislation, when the worker renders his activity:

- a) In an undertaking or sector which is excused from closing or suspending operations for a full day per week, or which is obliged to close or suspend operations on a day other than Sunday;
- b) In an undertaking or sector whose operation cannot be interrupted;
- c) In an activity that shall take place on the rest day of other workers;
- d) In a surveillance or cleaning activity;
- e) In an exhibits or trade fair.

3 - By means of an instrument of collective labour regulation or employment contract, a complementary

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.

weekly rest period, continuous or interrupted, may be established in all or some weeks of the year.

4 - Whenever possible, the employer shall grant the same weekly day of rest to members of the same household who request it.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 233

Cumulation of weekly rest and daily rest

1 - The mandatory weekly rest and a period of eleven hours corresponding to the daily rest established in article 214 must be enjoyed continuously.

2 - The period of eleven hours referred to in the preceding number shall be deemed to have been complied with, in whole or in part, by the complementary weekly rest enjoyed in continuity with the mandatory weekly rest.

3 - The provisions of no. 1 shall not apply:

- a) To workers holding a position on the board or at a senior management level or with autonomous decision-making power, who are exempt from working schedule;
- b) When the normal working period is fractionated throughout the day, based on the characteristics of the activity, namely in the case of cleaning services;
- c) In the situation referred to in subparagraphs d), e), h) or i) of no. 2 of article 207, with the exception of point viii) of subparagraph e);
- d) In case of a foreseeable increase in the activity in tourism.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril

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.

SUBSECTION IX

Public Holidays

Article 234

Mandatory Public Holidays

- 1 - Mandatory public holidays are: January 1st, Good Friday, Easter Sunday, April 25th, May 1st, Corpus Christi, June 10th, August 15th, October 5th, November 1st, December 1st, 8th and 25th.
- 2 - The Good Friday holiday may be observed on another day with local significance during the Easter period.
- 3 - By specific legislation, certain mandatory holidays may be observed on Monday of the following week.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 8/2016, of 1 April

Article 235

Optional public holidays

- 1 - In addition to the mandatory holidays, Fat Tuesday and local holidays may be observed as public holidays, by means of an instrument of collective labour regulation or employment contract.
- 2 - Any other day agreed by the employer and worker can be observed to replace any of the public holidays referred to in the previous number.

Article 236

Public holidays regime

- 1 - On days considered as mandatory public holidays, all activities that are not allowed on Sundays must be closed or suspended.
- 2 - Instruments of collective labour regulation and employment contracts cannot establish public holidays other than those referred in the preceding articles.

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.

SUBSECTION X

Vacation

Article 237

Right to vacation

1 - The worker is entitled, in each calendar year, to a period of paid vacation, which becomes due on January 1st.

2 - As a rule, the right to vacation refers to the work rendered in the preceding calendar year, but is not dependant upon attendance or effective service.

3 - The right to vacation cannot be waived and effective vacation time cannot be substituted, even with the worker's consent, by any form of compensation, of an economic nature or other, without prejudice to the provisions of no. 5 of the following article.

4 - The right to vacation shall be enjoyed in a manner that allows the physical and mental recovery of the worker, and ensures the worker conditions of personal availability, family integration and social and cultural participation.

Article 238

Duration of the vacation period

1 - The annual vacation period has a minimum duration of 22 business days.

2 - For purposes of vacation, business days are Mondays to Fridays, with the exception of public holidays.

3 - If the worker's rest days coincide with business days, Saturdays and Sundays other than public holidays are considered for the purposes of calculating vacation, as substitution for the former.

4 - (Repealed).

5 - The worker may waive vacation days exceeding 20 business days, or the corresponding proportion in the case of vacation in the year of hiring, without reduction of the remuneration and the allowance related to the vacation period that became due, which are added to the remuneration of the work rendered on those days.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

6 - The violation of the provisions of no. 1 and 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 239

Special cases of duration of the vacation period

1 - In the year of hiring, the worker shall be entitled to two business days of vacation for each month of duration of the contract, up to 20 days, the enjoyment of which may take place after six full months of performance of the contract.

2 - If the end of the calendar year arrives before the period foreseen in the preceding number, vacation shall be taken until June 30th of the subsequent year.

3 - The application of the provisions of the previous numbers cannot result in the enjoyment, in the same calendar year, of more than 30 business days of vacation, without prejudice to the provisions of an instrument of collective labour regulation.

4 - If the duration of the employment contract is less than six months, the worker is entitled to two business days of vacation for each full month of duration of the contract, and all days in which work was rendered, whether continued or interrupted, shall be considered for this purpose.

5 - The vacation referred to in the preceding number shall be enjoyed immediately before the termination of the contract, unless otherwise agreed by the parties.

6 - In the year of termination of a prolonged impediment initiated in a previous year, the worker shall be entitled to vacation under the terms of no. 1 and 2.

7 - The violation of the provisions of no. 1, 4, 5 or 6 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 240

Year of vacation enjoyment

1 - Vacation shall be taken within the calendar year in which it becomes due, notwithstanding the provisions of the following numbers.

2 - Vacation may be taken until April 30th of the following calendar year, whether or not in accumulation with the vacation that becomes due that year, by agreement between the employer and the worker or whenever the latter intends to take vacation with family members residing abroad.

3 - The enjoyment of half the vacation period that became due in the previous year may be accumulated with the enjoyment of vacation which became due that year, by agreement between the employer and the worker.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

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

Article 241

Scheduling of the vacation period

1 - The vacation period is scheduled by agreement between the employer and the worker.

2 - In the absence of an agreement, the employer shall schedule the vacation period, which cannot start on the worker's weekly rest day, after hearing the workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committee or the union committee representing the affected worker.

3 - In a small, medium or large undertaking, the employer may only schedule the vacation period between May 1st and October 31st, unless the instrument of collective labour regulation or the opinion of the workers' representatives allows for a different period.

4 - In the absence of an agreement, the employer engaged in a tourism-related activity is obliged to schedule 25% of the vacation period to which workers are entitled, or a higher percentage resulting from an

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;

instrument of collective labour regulation, between May 1st and October 31st, which shall be enjoyed consecutively.

5 - In case of termination of the employment contract subject to a prior notice, the employer may determine that the enjoyment of vacation takes place immediately prior to termination.

6 - When scheduling vacation, the most desired periods shall be prorated, whenever possible, alternately benefiting workers according to the periods taken in the previous two years.

7- Spouses, as well as common-law partners or persons living in co-habitation under the terms provided for in specific legislation, who work in the same undertaking or establishment, are entitled to enjoy vacation in the same period, unless there is severe harm to the company.

8 - The enjoyment of the vacation period may be interpolated, by agreement between the employer and the worker, provided that the latter enjoys at least 10 consecutive business days.

9 - The employer shall prepare a vacation chart, indicating the beginning and end of each worker's vacation periods, by April 15th of each year, and shall keep it displayed in the workplaces between such date and October 31st.

10 - The violation of the provisions of no. 2, 3 or 4 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of any of the other numbers of this article is considered a minor administrative offence.

Article 242

Closing for vacation

1 - Whenever it is compatible with the nature of the activity, the employer may fully or partially close the undertaking or establishment for vacation of the workers:

a) Up to fifteen consecutive days between May 1st and October 31st;

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

b) For a period longer than fifteen consecutive days or outside the period stipulated in the previous subparagraph, when established in a collective regulation instrument or with the favourable opinion of the workers' committee;

c) For a period exceeding fifteen consecutive days, from May 1st to October 31st, when required by the nature of the activity.

2 - The employer may totally or partially close the undertaking or establishment, for vacation of the workers:

a) During five consecutive business days during the Christmas school holidays;

b) For a day between a public holiday that occurs on Tuesday or Thursday and a weekly rest day, notwithstanding the option provided for in subparagraph g) of no. 3 of article 226.

3 - By December 15th of the previous year, the employer shall inform the workers covered by the closure to be carried out in the following year under subparagraph b) of the previous number.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 243

Modification of the vacation period for reasons related to the undertaking

1 - The employer can change the vacation period already scheduled or interrupt a vacation period already commenced due to overriding requirements related to the operation of the undertaking, and the worker shall be entitled to compensation for the losses suffered by not taking the vacation in the scheduled period.

2 - The interruption of vacation shall allow for the continuous enjoyment of half the vacation period to which the worker is entitled.

3 - In case of termination of the employment contract subject to prior notice, the employer may modify the vacation period, pursuant to the provisions of no. 5 of article 241.

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

4 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a minor administrative offence.

Artigo 244.º

Article 244

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

Modification of the vacation period for reasons related to the worker

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.

1 - The enjoyment of vacation shall not commence or be suspended when the worker is temporarily prevented by illness or other fact that is not attributable to him, provided that the employer is informed thereof.

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

2 - In the case referred to in the preceding number, the enjoyment of the vacation period shall take place after the end of the impediment to the extent of the remainder of the scheduled period, and the period corresponding to the days not taken shall be scheduled by agreement or, in lack thereof, by the employer, without the limit of no. 3 of article 241.

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.

3 - In the event of the total or partial impossibility of enjoying vacation for reasons related to the impediment of the worker, he shall be entitled to the remuneration corresponding to the vacation period not taken or to the enjoyment of the same until April 30th of the following year and, in any case, to the corresponding allowance.

4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º

4 - The worker's illness during the vacation period shall be subject to the provisions of no. 2 and 3 of article 254.

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

5 - The provisions of no. 1 shall not apply if the worker opposes to the confirmation of the illness according to article 254.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

6 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Artigo 245.º

Article 245

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

Effects of termination of employment contract on vacation entitlement

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

1 - Upon termination of the employment contract, the worker is entitled to receive the vacation remuneration and the corresponding allowance:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

a) Corresponding to the vacation period that became due and was not taken;

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

b) Proportional to the service time in the year of termination.

2 - In the case referred to in subparagraph a) of the preceding number, the vacation period shall be considered for seniority purposes.

3 - In the event of termination of a contract in the calendar year following the date of hiring or whose duration does not exceed 12 months, the total amount of the vacation period or of the corresponding remuneration to which the worker is entitled may not exceed that proportional to the annual vacation period considering the duration of the contract.

4 - If the contract terminates after the prolonged impairment of the worker, he shall be entitled to the remuneration and vacation allowance corresponding to the time served in the year when the suspension began.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 246

Breach of right to vacation

1 - In the event the employer deliberately impairs the enjoyment of vacation in the terms foreseen in the preceding articles, the worker shall receive as compensation three times the remuneration corresponding to the period missing which must be taken in the first trimester of the following calendar year.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Article 247

Performance of another activity during vacation

1 - The worker cannot perform any other paid activity during the vacation period, except if he was already doing so cumulatively or when authorised by the employer.

2 - In case of breach of the provisions of the previous number, notwithstanding the possible disciplinary liability of the worker, the employer is entitled to

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.

recover the remuneration corresponding to the vacation period and the corresponding allowance, half of which revert to the service responsible for the financial management of social security.

3 - For the purposes of the previous number, the employer may make deductions from the remuneration, up to a limit of one sixth, on the worker's subsequent salaries.

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

Subsection XI

Absences

Article 248

Definition of absence

1 - Absence shall mean the absence of a worker from the place where he was to work during the normal daily working period.

2 - In case of absences of the worker for periods shorter than the normal daily working period, the respective absences are added up to determine the absence to the normal daily working period.

3 - If the duration of the normal daily working period is not always the same, the average duration is considered for the purposes of the preceding number.

Article 249

Types of absences

1 - The absence can be justified or unjustified.

2 - Justified absences are those:

- a) Given, for 15 consecutive days, due to the worker's wedding;
- b) Due to death of spouse, family member or kin, under the terms of article 251;
- c) Given due to examinations at school, according to the terms foreseen in article 91;
- d) Given due to the impossibility of rendering work for a reason not attributable to the worker, namely compliance with medical prescription following the use

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 motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;

i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

l) A que por lei seja como tal considerada.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 coletiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea i) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

of a medically assisted procreation technique, illness, accident or fulfilment of legal duties;

e) Due to the need to render undelayable and indispensable assistance to a child, grandchild or member of the household of the worker, under the terms of articles 49, 50 or 252, respectively;

f) For accompanying a pregnant woman travelling to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth.

g) Given by the minor's educational guardian in order to attend school meetings, due to his educational situation, for the time strictly necessary for this purpose, up to four hours per trimester, per each of them;

h) Motivated by gestational bereavement, under the terms of Article 38-A;

i) Given by a worker elected for a workers' collective representation structure, according to article 409;

j) Given by a candidate for public office, according to the corresponding electoral law;

k) The one authorised or approved by the employer;

l) Qualified as such by the law.

3 - Absences not foreseen in the previous number are unjustified.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 250

Imperative nature of the absences regime

Provisions regarding the reasons justifying absences and their duration cannot be set aside by an instrument of collective labour regulation, except in relation to the situation provided for in subparagraph i) of no. 2 of the previous article and provided that in a more favourable sense to the worker, or by employment contract.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea 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.

Alterações:

Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 251

Absence due to the death of a spouse, family member or kin

1 - The worker can justifiably be absent from work:

- a) Up to 20 consecutive days in the event of the death of a spouse who is not separated or equivalent, child or stepchild;
- b) Up to five consecutive days in the event of the death of a relative or family member within the first degree of straight line not included in the previous subparagraph;
- c) Up to two consecutive days in the event of the death of another relative or kin in the straight line or in the 2nd degree of the collateral line.

2 - The provisions of subparagraph a) of the previous number shall apply in the event of the death of a person living in a de facto union or common economy with the worker, under the terms of specific legislation.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 1/2022, of 3 January

Law no. 13/2023, of 3 April

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 - O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

3 - Ao período de ausência previsto no n.º 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou

Article 252

Absence to assist a member of the household

1 - The worker may be absent from work up to 15 days a year to provide undelayable and indispensable assistance, in case of illness or accident, to the spouse or common-law partner or person living in co-habitation with the worker, relative or kin in the ascending straight line or 2nd degree of the collateral line.

2 - The right provided for in the previous number is also guaranteed to caregiver workers who are granted non-main informal caregiver status, in the event of illness or accident of the person being cared for, under the terms defined in the applicable legislation.

3 - 15 days per year shall be added to the period of absence provided for in no. 1, in the case of undelayable and indispensable assistance to a person with a disability

doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

4 - No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

5 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) No caso do n.º 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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;

or chronic illness, who is a spouse or common-law partner of the worker.

4 - In the case of assistance to a relative or kin in the ascending straight line, it is not required that they belong to the same household.

5 - To justify the absence, the employer may require from the worker:

- a) Proof of the undelayable and indispensable nature of the assistance;
- b) In the case of no. 1, a statement confirming that the other working members of the household were not absent for the same reason or are unable to provide the assistance;
- c) In the case of the previous number, a statement confirming that other working family members were not absent for the same reason or are unable to provide the assistance.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 252-A

Absence for accompanying a pregnant woman travelling to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth

1 - The worker who is married, who has a common-law partnership or lives in co-habitation, relative or kin in the straight line or in the 2nd degree of the collateral line, may be absent from work to accompany a pregnant woman who travels to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth, when the accompaniment is essential and for the period of time adequate for that purpose.

2 - The possibility of being absent provided for in no. 1 cannot be exercised by more than one person simultaneously.

3 - To justify the absence, the employer may require the worker to present:

- a) Proof of the essential nature and duration of the travel to childbirth;

b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

b) Statement issued by the hospital where the birth takes place.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 90/2019, of 4 September

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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, centro de

Article 253

Notification of absences

1 - The absence, when foreseeable, shall be notified to the employer, accompanied by the indication of the justification, at least five days in advance.

2 - If the anticipation provided for in the previous number cannot be complied with, namely because the absence was unpredictable five days in advance, notification to the employer shall be made as soon as possible.

3 - The absence of a candidate for public office during the legal period of the electoral campaign is notified to the employer at least forty-eight hours in advance.

4 - The notification shall be repeated in the event of an absence immediately subsequent to that provided for in the notification referred to in one of the previous numbers, even when the absence determines the suspension of the employment contract due to prolonged impediment.

5 - Failure to comply with the provisions of this article determines that the absence is unjustified.

Article 254

Proof of justification of absence

1 - The employer may, within 15 days of the notification of the absence, require that the worker proves the facts invoked to justify the absence.

2 - Proof of the worker's illness is made by a statement of a hospital or health centre, of the digital service of

saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, 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 - A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6 - 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

the National Health Service, or the digital service of the regional health services of the autonomous regions, or a medical certificate.

3 - The illness situation referred to in the previous number may be verified by a doctor, according to specific legislation.

4 - Presenting a fraudulent medical statement to the employer is considered a false statement for purposes of just cause for dismissal.

5 - The declaration of the digital services of the National Health Service, or of the digital services of the regional health services of the autonomous regions, referred to in no. 2, shall be made by means of a self-declaration of illness, on oath, which can only be issued when the worker's illness does not exceed three consecutive days, up to a limit of twice a year.

6 - Failure to comply with the obligation provided for in no. 1 or 2, or unjustifiable objection to the verification of the illness referred to in no. 3, determines that the absence is considered unjustified.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 l) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Article 255

Effects of justified absence

1 - Justified absences do not affect any right of the worker, except as provided for in the following number.

2 - Without prejudice to other legal provisions, the following justified absences determine the loss of remuneration:

- a) Those due to illness, provided that the worker benefits from a social security regime that grants protection in the event of illness;
- b) Those due to a work accident, provided that the worker is entitled to an allowance or insurance;
- c) Those provided for in article 252;
- d) Those provided for in subparagraphs f) and l) of no. 2 of article 249 when they exceed 30 days per year;
- e) Those authorised or approved by the employer.

3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Alterações:

Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 257.º

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

3 - The absence provided for in article 252 shall be deemed as effective work.

Amendments:

Law no. 90/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 256

Effects of unjustified absence

1 - Unjustified absences represent a violation of the duty of attendance and determine the loss of remuneration corresponding to the period of absence, which is not included in the seniority of the worker.

2 - An unjustified absence for one or half a normal daily working period, immediately before or after a full or half-day of rest or public holiday is considered a serious offence.

3 - In the situation referred to in the preceding number, the period of absence to be considered for the purposes of the loss of remuneration provided for in no. 1 shall include days or half-days of rest or public holidays immediately preceding or following the day of absence.

4 - In the event the worker is unjustifiably late:

a) In excess of sixty minutes and to commence the daily work, the employer may refuse to accept work during all normal working period;

b) In excess of thirty minutes, the employer may refuse to accept work during that part of the normal working period.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 257

Replacement of loss of remuneration due to absence

1 - The loss of remuneration due to absences may be replaced:

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.

3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do n.º 1.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

a) By waiving equal number of vacation days, up to the extent permitted by no. 5 of article 238, upon express statement of the worker notified to the employer;

b) By providing work in addition to the normal period, within the limits provided for in article 204, when the instrument of collective labour regulation allows it.

2 - The provisions of the previous number do not imply a reduction of the vacation allowance corresponding to the vacation period that became due.

3 - The employer may not oppose the worker's request under the terms of no. 1.

4 - The violation of the provisions of the previous number is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

CHAPTER III

Remuneration and other patrimonial benefits

SECTION I

General provisions on remuneration

Article 258

General principles on remuneration

1 - Remuneration shall mean the benefit to which, according to the contract, the rules that govern it or the uses, the worker is entitled in exchange for his work.

2 - Remuneration comprises the basic remuneration and other regular and periodic benefits paid, directly or indirectly, in cash or in kind.

3 - Any benefit paid by the employer to the worker shall be presumed to constitute remuneration.

4 - The regime of guarantees provided for in this Code shall apply to the benefits qualified as remuneration.

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.

Article 259
Remuneration in kind

1 - Non-pecuniary remuneratory benefits shall be intended to meet the personal needs of the worker or his family and may not be assigned a value higher than the current one in the region.

2 - The value of non-pecuniary remuneratory benefits may not exceed that of the part in cash, except as provided in an instrument of collective labour regulation.

Article 260
Benefits included or excluded from remuneration

1 - The following benefits are not considered to be a part of the worker's remuneration:

- a) Sums received in respect of allowance for expenses, travel allowances, transportation, lodging and other equivalent cost allowances due to the worker for travelling, new premises or costs incurred while at the service of the employer, except when such travels or expenses are frequent, and such sums, in the part that exceeds the respective normal amounts, have been provided for in the contract or should, due to the uses, be considered as part of the worker's remuneration;
- b) Gratifications or extraordinary payments given by the employer as compensation or award for the good results obtained by the undertaking;
- c) Payments resulting from facts tied to performance or professional merit, as well as attendance, the payment of which, in the corresponding reference periods, is not previously guaranteed;
- d) Participation in the undertaking's profits, provided that the worker is contractually guaranteed a fixed, variable or mixed remuneration, that is adequate to his work.

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.

2 - The provisions of subparagraph a) of the previous number shall apply, with the necessary adaptations, to the cashier's allowance and meal allowance.

3 - The provisions of subparagraphs b) and c) of no. 1 shall not apply to:

a) Gratifications that are due as a result of the contract or the governing rules thereof, even if such payment is dependant upon the worker's good service, nor to those that, due to their importance and regular and permanent nature, should be considered by the uses as part of the worker's remuneration;

b) Benefits related to the results obtained by the undertaking which are stable, either in the respective attributable title or due to their regular and permanent attribution, regardless of the variability of their amount.

Article 261

Types of remuneration

1 - Remuneration can be fixed, variable or mixed, the latter comprising a fixed amount and a variable amount.

2 - Fixed remuneration is that which is calculated based on the working time.

3 - To determine the amount of the variable remuneration, when the respective criterion is not applicable, one must refer to the average of the amounts corresponding to the last 12 months, or the period of performance of the contract if it has lasted for less than 12 months.

4 - If the process established in the previous number is not possible, the calculation of the variable remuneration is made according to the provisions of an instrument of collective labour regulation or, in lack thereof, according to the prudent sense of the judge.

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.

Article 262

Calculation of supplementary or accessory payments

1 - Whenever legal, conventional or contractual rules do not establish otherwise, the basis of calculation for supplementary or accessory payments consists of the basic remuneration and seniority payments.

2 - For the purpose of the previous number, the following definitions shall apply:

- a) Base remuneration, that which corresponds to the activity performed by the worker during the normal working period;
- b) Seniority payment, the remuneratory payment due to the worker based on his seniority.

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.

Article 263

Christmas allowance

1 - The worker is entitled to a Christmas allowance equal to one month's remuneration, which shall be paid until the 15th of December of each year.

2 - The amount of the Christmas allowance is proportional to the time of service rendered in that calendar year, in the following situations:

- a) Year of admission of the worker;
- b) Year of termination of the employment contract;
- c) In the event of suspension of the employment for reasons related to the worker.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a very serious administrative offence.

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

Article 264

Vacation remuneration and allowance

1 - The remuneration of the vacation period corresponds to that which the worker would receive if he were effectively working.

2 - In addition to the remuneration referred to in the preceding number, the worker is entitled to a vacation allowance, comprising the base remuneration and other

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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;

remuneratory benefits paid in exchange for the specific way in which the work is carried out, corresponding to the minimum length of vacation.

3 - Unless otherwise agreed in writing, the vacation allowance shall be paid before the beginning of the vacation period and proportionally in case of interpolated vacation enjoyment.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 265

Remuneration due to exemption from a work schedule

1 - Workers exempt from a work schedule are entitled to a specific remuneration, established by an instrument of collective labour regulation or, in lack thereof, not inferior to:

- a) An hour of overtime work per day;
- b) Two hours of overtime work per week, in the case of an exemption from a work schedule regime that is compliant with the normal working period.

2 - Workers holding a position on the board or at a senior management level may waive the remuneration referred to in the preceding number.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 266

Night-time work pay

1 - Night-time work shall be paid with an increase of 25% in relation to the payment of equivalent work during the day.

2 - The additional amount foreseen in the previous number may be replaced, by means of an instrument of collective labour regulation, by:

- a) An equivalent reduction in the normal working period;

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.

b) A fixed increase in the basic remuneration, provided that it does not involve a less favourable treatment for the worker.

3 - The provisions of no. 1 shall not apply, unless provided for in an instrument of collective labour regulation:

a) In activities that are exclusively or predominantly performed during night-time, namely shows or public entertainment;

b) In activities which, by nature or law, must be available to the public during the night-time, namely a tourist complex, a restaurant, bar, or a pharmacy, during opening hours;

c) When the remuneration was established taking into account that the work should be rendered during the night period.

4 - The violation of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 267

Remuneration for the exercise of related or functionally connected functions

1 - A worker who performs the functions referred to in no. 2 of article 118, even if incidentally, is entitled to the highest remuneration corresponding to the same, as long as such performance is maintained.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Artigo 268.º

Pagamento de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais 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;

Article 268

Payment of overtime work

1 - Overtime work up to 100 hours per year shall be paid at the normal hourly rate with the following accruals:

a) 25% for the first hour or fraction thereof and 37.5% per subsequent hour or fraction, on business days;

b) 50 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 75 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3 - (Revogado.)

4 - 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.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 /prct. da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

b) 50% for each hour or fraction thereof, on mandatory or complementary weekly rest days, or on public holidays.

2 - Overtime work of more than 100 hours per year shall be paid at the normal hourly rate with the following accruals:

a) 50% for the first hour or fraction thereof and 75% per subsequent hour or fraction, on business days;

b) 100% for each hour or fraction thereof, on mandatory or complementary weekly rest days, or on public holidays.

3 - (Repealed).

4 - Pay for overtime is due when the performance of the same was previous and expressly ordered, or rendered in a manner where no opposition from the employer was predictable.

5 - The violation of the provisions of no. 1 and 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 93/2019, 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 269

Benefits related to public holidays

1 - The worker is entitled to the remuneration corresponding to public holidays, and the employer cannot compensate the same with overtime.

2 - Workers who render normal work on public holidays in an undertaking excused from suspending operations on such days are entitled to compensatory rest corresponding to half the number of hours worked or to an increase of 50% of the corresponding remuneration, the choice belonging to the employer.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 13/2023, of 3 April

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:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

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.

SECTION II

Determining the amount of remuneration

Article 270

Criteria for determining remuneration

In determining the amount of remuneration, one shall consider the quantity, nature and quality of work and respect the principle of equal pay for equal work.

Article 271

Calculating the value of the hourly remuneration

1 - The value of the hourly remuneration is calculated according to the following formula:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

2 - For the purpose of the previous number, Rm is the value of the monthly remuneration and n is the normal weekly working period, defined in average terms in case of adaptability.

Article 272

Judicial establishment of the value of the remuneration

1 - When the parties have failed to establish the value of the remuneration and it does not result from an applicable instrument of collective labour regulation, the judge shall establish the same, considering the practice of the undertaking and the uses of the sector or local uses.

2 - The judge shall also resolve any doubts regarding the qualification of payments made by the employer to the worker as remuneration.

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

SECTION III

Guaranteed monthly minimum remuneration

Article 273

Determination of the guaranteed monthly minimum remuneration

1 - Workers are a minimum monthly guaranteed remuneration, regardless of the type of remuneration, the value of which is determined annually by specific legislation, after hearing the Standing Committee for Social Dialogue.

2 - In determining the guaranteed monthly minimum remuneration, the needs of workers, the increase in the cost of living and the evolution of productivity, among other factors, shall be considered, in view of their adequacy to the criteria of income and price policy.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

4 - The decision imposing the fine must contain the order of payment of the amount of the remuneration owed to the worker, to be made within the deadline established for payment of the fine.

Article 274

Benefits included in the guaranteed monthly minimum remuneration

1 - The amount of the guaranteed monthly minimum remuneration includes:

- a) The value of the benefits in kind, namely food or accommodation, due to the worker in exchange for his normal work;
- b) Sales commission or productivity bonus;
- c) Bonus that represents remuneration, pursuant to subparagraph a) of no. 3 of article 260.

2 - The value of the benefits in kind shall be calculated according to current prices in the region and may not exceed the following amounts or percentages of the value of the minimum monthly guaranteed

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 accidental 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

remuneration, total or that determined by application of the reduction percentage referred to in the following article:

- a) 35% for food, including all meals;
- b) 15% for food consisting of one main meal;
- c) 12% for the worker's accommodation;
- d) € 27,36 per division for the housing of the worker and his household;
- e) 50% for all benefits in kind.

3 - The amount mentioned in subparagraph d) of the previous number is updated by application of the housing rent update coefficient, whenever the value of the minimum guaranteed monthly remuneration is increased.

4 - The amount of the minimum monthly guaranteed remuneration does not include allowances, bonuses, gratifications, or other payments of an incidental nature or for a period exceeding one month.

Article 275

Reduction of the guaranteed monthly minimum remuneration related to the worker

1 - The guaranteed monthly minimum remuneration is reduced as follows:

- a) For practitioners, apprentices, trainees or interns in a certified training situation, 20%;
- b) Workers with reduced working capacity, the reduction corresponding to the difference between the full working capacity and the effective capacity coefficient for the activity to which he was hired, if the difference is greater than 10%, with a limit of 50%.

2 - The reduction referred to in subparagraph a) of the preceding number shall not apply for a period exceeding one year, including the time of training in the service of another employer, provided that it is documented and aimed at the same qualification.

3 - The period established in the previous number is reduced to six months in the case of a worker with a technical-vocational course or course obtained in the

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.

professional training system qualifying for the corresponding profession.

4 - Certification of the effective capacity coefficient shall be made, at the request of the worker, the job applicant or the employer, by the public employment service or the health services.

SECTION IV

Compliance with the obligation to pay remuneration

Article 276

Form of compliance

1 - The remuneration shall be paid in money or, when agreed, in non-monetary benefits, according to article 259.

2 - The pecuniary part of the remuneration may be paid by cheque, postal order or deposit, and the employer must bear the expenses incurred with the conversion of the credit titles into cash or withdrawal of remuneration, in a lump sum.

3 - Until the payment of the remuneration, the employer shall deliver to the worker a document including the identification of the worker, full name, the number of registration with the social security services and the professional category of the worker, the basic remuneration and other benefits, as well as the period to which they refer, withholding or deductions being made and the net amount to be received.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence, the violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 3 is considered a minor administrative offence.

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.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 277

Place of compliant

1 - The remuneration shall be paid in the workplace or in another place that is agreed upon between the parties, notwithstanding the provisions of no. 2 of the previous article.

2 - If the remuneration is to be paid in a place other than the workplace, the time spent by the worker to receive his remuneration shall be considered as working time.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 278

Time of performance

1 - The remuneratory credit shall be due in regular and standard periods, which, unless otherwise stipulated or in the absence of a different use, are the week, the fortnight, and the calendar month.

2 - The remuneration shall be paid on business days, during the working period or immediately after the same.

3 - In the case of variable remuneration with a calculation period exceeding 15 days, the worker may demand payment is made in fortnightly instalments.

4 - The amount of the remuneration shall be accessible to the worker on its due date or on the previous business day.

5 - The employer is deemed in default if the worker, for reasons not attributable to him, is unable to access the amount of remuneration on its due date.

6 - The violation of the provisions of no. 2, 3 or 4 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 279

Compensations and discounts

1 - During the employment contract, the employer cannot offset credits held over the worker against the remuneration due or make any discounts or deductions from the same.

2 - The provisions of the previous number do not apply:

- a) To deductions in favour of the State, social security or other entity, ordered by law, unappealable court ruling or settlement, when such ruling or decision has been notified to the employer;
- b) To indemnifications owed by the worker to the employer, when determined by an unappealable court ruling or settlement;
- c) To the pecuniary sanction referred to in subparagraph c) of no. 1 of article 328;
- d) To amortisation of capital or payment of interest on loans granted by the employer to the worker;
- e) To prices of meals at the workplace, use of telephones, supply of kinds, fuels or materials, when requested by the worker, or other expenses incurred by the employer on behalf of the worker and consented by the latter;
- f) Subsidies or advance payments made on account of remuneration.

3 - The deductions referred to in the previous number, with the exception of those mentioned in subparagraph a), can not, as a whole, exceed one sixth of the remuneration.

4 - The prices of meals or other supplies made to the worker by a consumer cooperative, by agreement between the latter and the worker, are not subject to the limit mentioned in the previous number.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 280

Assignment of remuneratory credit

The worker can only assign his right to the remuneration, free of charge or against payment, insofar as it can be pledged.

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

CHAPTER IV

Prevention and compensation for work accidents and occupational diseases

Artigo 281.º

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

Article 281

General principles on safety and health at work

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.

1 - The worker is entitled to work in safety and health conditions.

2 - The employer shall ensure the workers safety and health conditions in all aspects related to work, adopting the necessary measures taking into account general principles of prevention.

3 - In the application of precaution measures, the employer shall mobilise the necessary means, in particular in the fields of technical prevention, training, information and consultation of workers and adequate services, internal or external to the undertaking.

4 - Employers engaged in activities at the same workplace shall cooperate in the protection of the safety and health of their respective workers, considering the nature of the activities of each of them.

5 - The law establishes the forms of organisation and operation of occupational safety and health services, which the employer must ensure.

6 - Work which is considered by regulation in special legislation as capable of posing a risk to the genetic heritage of the worker or his descendants is prohibited or conditioned.

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.

7 - Workers shall comply with occupational safety and health requirements established by law or instruments of collective labour regulation or determined by the employer.

Artigo 282.º

Article 282

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Information, consultation and training of workers

1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.

1 - The employer shall inform the workers of the aspects relevant to the protection of their safety and health and that of third parties.

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.

2 - The employer shall consult the workers' representatives, or the workers themselves, in due time, on the preparation and implementation of the precaution measures.

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.

3 - The employer shall ensure adequate training which enables workers to prevent the risks associated with their activities and the workers' representatives to competently perform their duties.

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.

4 - In each company, workers are represented in the promotion of occupational safety and health by representatives elected for this purpose or, in lack thereof, by the workers' committee.

Artigo 283.º

Article 283

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Work accidents and occupational diseases

1 - O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

1 - The worker and his family members are entitled to compensation for damages arising from work accidents or occupational diseases.

2 - As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.

2 - Occupational diseases are referred in a list organised and published in the Official Gazette (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.

3 - Physical injuries, functional disturbance or illnesses not included in the list referred to in the previous number are compensable provided they are proved to be a necessary and direct consequence of the activity performed and do not result from the normal physical deterioration.

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.

Alterações:

Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Artigo 284.º

Regulamentação da prevenção e reparação

O disposto neste capítulo é regulado em legislação específica.

4 - The law defines the situations that exclude the duty to repair or that aggravate the responsibility.

5 - The employer is bound to transfer liability for the compensation provided for in this chapter to entities legally authorised to perform this insurance.

6 - The guarantee of payment of the benefits that are due as a consequence of work accidents that cannot be paid by the responsible entity, namely because of financial reasons, is assumed by the Work Accidents Fund, according to the law.

7 - The responsibility for compensating damages arising from occupational diseases lies with social security, according to the law.

8 - The employer shall be liable for compensation for damages arising from occupational diseases resulting from harassment.

9 - The responsibility for the payment of compensation for damages arising from occupational diseases provided for in the previous number lies with social security, under legally established terms, which becomes subrogated to the rights of the worker, in proportion to the payments made, plus interest falling due.

10 - The employer shall provide compatible functions to the worker affected by an injury arising from a work accident or an occupational disease which reduces his capacity to work or earn money.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

Article 284

Regulation of prevention and compensation

The provisions of this chapter shall be governed by specific legislation.

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

CHAPTER V
Contractual vicissitudes

SECTION I
Transfer of undertaking or establishment

Article 285

Effects of the transfer of an undertaking or establishment

1 - In the event of the transfer, by any means or form, of the ownership of an undertaking, or establishment or part of an undertaking or establishment that constitutes an economic unit, the transferee is assigned the legal position of the employer in the employment contracts with the respective workers, as well as responsibility for the payment of fines applied in cases of labour administrative offences.

2 - The provisions of the preceding number shall also apply to the transfer, assignment or reversion of the economic exploitation of the undertaking, establishment or economic unit, and the prior owner shall remain joint and severally liable in case of assignment or reversion.

3 - With the transfer referred to in no. 1 or 2, workers transferred to the transferee shall keep all contractual and acquired rights, including remuneration, seniority, professional category and functional content and acquired social benefits.

4 - The provisions of the preceding numbers shall not apply in the case of a worker who, prior to the transfer, is transferred by the transferor to another establishment or economic unit, according to the provisions of article 194, and kept at his service, except for the liability of the acquirer for the payment of fines imposed by labour administrative offences.

5 - An economic unit shall mean the set of organised means that represents a productive unit with technical-organisational autonomy and that retains its identity,

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

with the objective of pursuing an economic activity, whether that activity is central or ancillary.

6 - The transferor shall be jointly and severally liable for the worker's claims arising from the employment contract, for its violation or termination, as well as for the corresponding social charges, due up to the date of the transfer, assignment or reversion, during the two years following the same.

7 - Transfer may take place only after seven business days following the expiry of the deadline for the appointment of the representative committee referred to in no. 6 of the following article if it has not been established, or after the agreement or the end of the consultation referred to in no. 4 of the same article.

8 - The transferor shall inform the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of:

- a) The content of the contract between the transferor and the acquirer, notwithstanding articles 412 and 413, with the necessary adaptations;
- b) If there is a transfer of an economic unit, all the elements it includes, according to no. 5.

9 - The provisions of the preceding number shall apply in the case of a medium or large undertaking and, at the request of the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, in the case of a micro or small undertaking.

10 - The provisions of this article are applicable to all situations comprising the transfer of an undertaking or establishment by award of a services contract that is materialized by public tender or by other means of selection, in the public and private sector, namely to the award of the provision of services of surveillance, food, cleaning or transport, taking effect at the time of award.

11 - The following practises represent a very serious administrative offence:

- a) The conduct of the employer based on the alleged transfer of its position in employment contracts based

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 1, 2, 3, 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

Alterações:

Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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,

on the transfer of ownership of an undertaking, or establishment or part of an undertaking or establishment that constitutes an economic unit, or on the assignment, transfer or reversion of its operation, when it has not occurred;

b) The conduct of the transferor or the transferee who do not recognize that there has been a transfer of the position of the former in the employment contracts of the respective workers when there is a transfer of ownership of an undertaking, or establishment or part of an undertaking or establishment that constitutes an economic unit, or the assignment, transfer or reversion of its exploitation.

12 - The condemnatory decision for an administrative offence referred to in subparagraphs a) or b) of the preceding number shall state, respectively, that the employer's position in the workers' employment contracts was not assigned, or that it was assigned.

13 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 3, 7, 8 or 9 is considered a serious administrative offence.

14 - The provisions of subparagraph m) of no. 1 of article 3 and article 498 apply to workers of undertakings or establishments transferred under this article.

Amendments:

Law no. 14/2018, of 19 March

Law no. 18/2021, of 8 April

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 286

Information and consultation of the workers and the workers' representatives

1 - The transferor and the transferee shall inform the representatives of their workers or, if they do not exist, the workers themselves, of the date and reasons for the transfer, the legal, economic and social consequences for the workers and the measures planned in relation thereto, as well as of the content of the contract between the transferor and the transferee,

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

notwithstanding articles 412 and 413, with the necessary adaptations if the information is provided to workers.

2 - The transferor shall also, if it does not result from the provisions of the preceding number, provide the workers covered by the transfer with the information referred to in the preceding number, notwithstanding articles 412 and 413, with the necessary adaptations.

3 - The information referred to in the previous numbers shall be provided in writing, before the transfer, in due time, at least 10 business days prior to the consultation referred to in the following number.

4 - The transferor and the transferee shall consult the representatives of their workers before transfer to reach an agreement on the measures they intend to apply to workers following the transfer notwithstanding the legal and conventional provisions applicable to such measures.

5 - At the request of either party, the competent service of the ministry in charge of employment affairs shall participate in the negotiation referred to in the preceding number, to promote the material and procedural regularity of the procedure, conciliation of the interests of the parties, as well as respect for workers' rights, and the provisions of article 362 shall apply.

6 - The request referred to in the preceding number must be accompanied by the information elements referred to in no. 1.

7 - In the absence of representatives of the workers covered by the transfer, the latter may designate, among them, within five business days following the receipt of the information referred to in no. 1 or 2, a representative committee with a maximum of three or five members depending on whether the transfer covers up to five or more than five workers.

8 - For the purposes of the preceding number, workers' representatives shall mean workers' committees, union associations, inter-union committees, union committees or union delegates in their corresponding undertakings

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.

Alterações:

Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

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.

or the representative committee, by this order of precedence.

9 - The transferor shall immediately inform the workers covered by the transfer of the content of the agreement or of the end of the consultation referred to in no. 4, if there has been no intervention of the representative committee.

10 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 3, 4 or 9 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 14/2018, of 19 March

Law no. 18/2021, of 8 April

Article 286-A

Worker's right to object

1 - The worker may oppose to the transfer of the employer's position in his employment contract in case of transfer, assignment or reversion of an undertaking or establishment, or part of an undertaking or establishment that constitutes an economic unit, under the terms of no. 1, 2 or 10 of article 285, when it may cause him serious loss, namely due to a manifest lack of solvency or difficult financial situation of the transferee, or if the work organisation policy of the latter is not to be trusted.

2 - The opposition of the worker provided for in the preceding number prevents the transfer of the position of the employer in his employment contract, according to no. 1, 2 or 10 of article 285, and the tie to the transferor shall subsist.

3 - The worker exercising the right to oppose to the transfer shall inform his employer in writing within five business days of the expiry of the period for the appointment of the representative committee, if the latter has not been established, or after the agreement or the term of the consultation referred to in no. 4 of article 286, mentioning his identification, the activity to which he was hired and the grounds for the opposition, according to no. 1.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Aditado pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março

Alterações:

Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

4 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 14/2018, of 19 March

Amendments:

Law no. 18/2021, of 8 April

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.

Article 287

Representation of workers after the transfer

1 - If the undertaking or establishment keeps its autonomy after the transfer, the status and function of the workers' representatives affected by the same shall not change, provided that the necessary requirements for the establishment of the collective representation structure in question are maintained.

2 - If the undertaking, establishment or economic unit transferred is incorporated in the undertaking of the transferee and there is no corresponding workers' collective representation structure provided for by law, the one existing in the merged entity remains in operation for a period of two months following the transfer or until a new elected structure begins its functions or, for another two months, if the election is annulled.

3 - In case of incorporation of an establishment or part of an undertaking or establishment provided for in the previous number:

a) the subcommittee shall exercise the rights of a workers' committee during the period in which it continues to serve on behalf of the workers of the establishment transferred;

b) the workers' representatives for occupational safety and health allocated to the incorporated entity exercise the rights inherent to this structure, according to the previous number.

4 - The members of the workers' collective representation structure whose term of office ceases, pursuant to no. 2, shall continue to enjoy the protection provided for in no. 3 to 6 of article 410 or in an instrument of collective labour regulation, until the date on which their term of office would end.

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:

SECTION II

Occasional assignment of workers

Article 288

Concept of occasional assignment of workers

Occasional assignment consists in the temporary loan of a worker by the employer to provide work to another entity, under whose power of direction the worker shall be placed, the initial contractual ties being maintained.

Article 289

Admissibility of occasional assignment

1 - The occasional assignment of workers shall be lawful when all of the following conditions are met:

- a) The worker is tied to the assignor employer by an open-ended employment contract;
- b) The assignment occurs between affiliated companies, companies connected by a cross-holding, control or group relationship, or that share common organisational structures;
- c) The worker agrees with the assignment;
- d) The duration of the assignment does not exceed one year, renewable for equal periods up to a maximum of five years.

2 - The conditions of the occasional assignment of a worker may be regulated by an instrument of collective labour regulation, with the exception of that referred to in subparagraph c) of the preceding number.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 290

Agreement for the occasional assignment of a worker

1 - The occasional assignment of a worker depends on an agreement between the assignor and the assignee, subject to written form, which must contain:

- 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) Identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) Identification of the assigned worker;
- c) Indication of the activity to be performed by the worker;
- d) Indication of the start date and the duration of the assignment;
- e) Statement issued by worker expressing his consent.

2 - In the event of termination of the occasional assignment agreement, extinction of the assignee or termination of the activity for which the worker was assigned, the latter shall return to the service of the assignor, maintaining the rights which he had prior to the assignment, the duration of which shall count for the purposes of seniority.

3 - The violation of the provisions of subparagraph e) of no. 1 or of no. 2 is considered a serious administrative offence and the violation of any of the other provisions of no. 1 is considered a minor administrative offence.

Article 291

Regime of the provision of work by an assigned worker

1 - During the occasional assignment, the worker shall be subject to the work regime applicable to the assignee with respect to the way, place, duration of work, suspension of employment contract, occupational safety and health and access to social facilities.

2 - The assignee shall inform the assignor and the assigned worker of the risks to the safety and health inherent in the job position to which the latter is assigned.

3 - The assignment of a worker to a job position which is particularly dangerous for his safety or health is not permitted, unless it corresponds to his specific professional qualification.

4 - The assignee shall prepare the work schedule of the assigned worker and schedule the vacation period that is taken while at his service.

5 - The assigned worker is entitled to:

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.

a) The minimum remuneration which, by means of an instrument of collective labour regulation applicable to the assignor or the assignee, corresponds to his duties, or to the remuneration paid by the latter for the same functions, or to the remuneration earned at the time of the assignment, whichever is higher;

b) Vacation, vacation and Christmas allowances and other regular and periodic benefits to which the assignee's workers are entitled for the same work in proportion to the length of the assignment.

6 - The assignment of a worker to one or more entities shall comply with the terms of the employment contract.

7 - The violation of the provisions of no. 2, 3, 4 or 5 is considered a serious administrative offence.

Article 292

Consequence of unlawful use of the assignment or irregularity of the agreement

1 - The occasional assignment of a worker outside the conditions in which it is admissible, or the lack of an agreement under the terms of no. 1 of article 290, entitles the assigned worker to choose to remain at the service of the assignee under an open-ended employment contract.

2 - The right provided for in the previous number may be exercised until the end of the assignment, by notification by registered mail with acknowledgment of receipt to the assignor and the assignee.

Article 293

Framework of assigned workers

1 - The assigned worker shall not be considered for the purposes of determining the obligations of the assignee regarding the number of workers employed, except for the occupational safety and health services.

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 - The assignee shall notify the workers' committee of the commencement of the use of a worker under an occasional assignment regime, within five business days.

3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

SECTION III

Reduction of activity and suspension of employment contract

Subsection I

General provisions on reduction and suspension

Article 294

Facts that determine the reduction or suspension

1 - The temporary reduction of the normal working period or the suspension of an employment contract can be based on temporary impossibility of work, either, partially or fully, due to a fact concerning the worker or the employer.

2 - The reduction of the normal working period or the suspension of the employment contract can also be based on, namely:

- a) The need to ensure the viability of the undertaking and the preservation of job positions, in a situation of business crisis;
- b) An agreement between the worker and the employer, namely, the pre-retirement agreement.

3 - The suspension of the employment contract may also occur at the initiative of the worker, based on a lack of timely payment of the remuneration.

Article 295

Effects of the reduction or suspension

1 - During the reduction or suspension, all rights, duties and guarantees of the parties that do not imply the effective rendering of work, are maintained.

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.

2 - The time of reduction or suspension is taken into account for purposes of seniority.

3 - The reduction or suspension shall not affect the expiration date, nor shall it prevent either party from terminating the contract under the general terms.

4 - After the period of reduction or suspension, all rights, duties and guarantees of the parties that imply the effective rendering of work are re-established.

5 - The placing of obstacles by the employer to the worker resuming his normal activity after the end of the reduction or suspension period is considered a serious administrative offence.

Subsection II

Suspension of an employment contract due to a fact concerning the worker

Article 296

Fact determining the suspension concerning the worker

1 - The temporary impediment due to a fact concerning the worker that is not attributable to him and that lasts for more than a month, namely illness, accident or a fact resulting from the application of the law of military service, determines the suspension of the employment contract.

2 - The worker can immediately suspend the employment contract:

- a) In the situation referred to in no. 1 of article 195, where there is no other establishment of the undertaking to which he may request to be transferred;
- b) In the cases provided for in no. 2 of article 195, until the transfer occurs.

3 - The employment contract shall be suspended before the term referred to in no. 1, when it is foreseeable that the impediment will last longer than such term.

4 - The suspended employment contract expires when it becomes certain that the impediment is definitive.

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

5 - The temporary impediment due to a fact attributable to the worker determines the suspension of the employment contract in the cases provided by law.

Article 297
Return of the worker

On the day immediately following the end of the impediment, the worker shall present himself to the employer to resume the activity.

Subsection III
Temporary reduction of the normal working period or suspension of the employment contract due to a fact concerning the employer

Division I
Situation of business crisis

Article 298
Reduction or suspension in a business crisis situation

1 - The employer can temporarily reduce the normal working periods or suspend employment contracts for market, structural or technological reasons, catastrophes or other occurrences which have seriously affected the normal activity of the undertaking, provided that such action is indispensable to ensure the viability of the undertaking and the preservation of job positions.

2 - The reduction referred to in the preceding number may include:

- a) One or more normal daily or weekly working periods, and may rotationally affect different groups of workers;
- b) Reduction in the number of hours of the normal daily or weekly working period.

3 - The reduction or suspension regime applies to cases in which such measure is determined in the context of declaring an undertaking in a difficult economic

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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 pela 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;

situation or, with the necessary adaptations, in the process of undertaking recovery.

4 - The undertaking which resorts to the reduction or suspension regime must have its contributory situation regularised before the tax administration and social security, under the terms of the applicable legislation, unless it is in one of the situations foreseen in the previous number.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 298-A

Reduction or suspension impairment

The employer may only apply the reduction or suspension measures again after a period of time equivalent to half the period previously used, which may be reduced by agreement between the employer and the workers concerned or their representative structures.

Introduced by Law no. 23/2012, of 25 June

Article 299

Notifications in case of reduction or suspension

1 - The employer shall notify, in writing, the workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committee or union committees of the undertaking representing the workers to be covered, of the intention to reduce or suspend the provision of work, and inform them simultaneously about:

- a) The economic, financial or technical reasons for the measure;
- b) Personnel chart, broken down by sections;
- c) Criteria for the selection of the workers to be covered;
- d) The number and professional categories of the workers to be covered;
- e) Duration of such measures;

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

f) Areas of training to be attended by the workers during the period of reduction or suspension, where appropriate.

2 - The employer makes available, for consultation, the documents in which he supports the allegation of a business crisis situation, namely of an accounting and financial nature.

3 - In the absence of the entities referred to in no. 1, the employer shall notify each worker in writing of the intention to reduce or suspend work, who may, within five days of receipt of the notification, appoint among them a representative committee with a maximum of three or five elements, depending on whether the measure covers up to 20 or more workers.

4 - In the case provided for in the preceding number, the employer shall, at the same time, make the information referred to in no. 1 available for consultation of the workers and send it to the designated representative committee.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 300

Information and negotiation in case of reduction or suspension

1 - Within five days of the event referred to in no. 1 or 4 of the preceding article, the employer shall promote an information and negotiation phase with the workers' representative structure, in an attempt to reach an agreement as to the type, scope and duration of the measures to adopt.

2 - The minutes of the negotiation meetings shall contain the agreed matters, and the diverging position of the parties, with the opinions, suggestions, and proposals each may have.

3 - Once an agreement is reached or, in lack thereof, after five days have elapsed since the dispatch of the

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

information referred to in no. 1 or 4 of the previous article or, in lack thereof, of the communication referred to in no. 3 of the same article, the employer shall notify each worker in writing of the measure he decided to apply, expressly mentioning the grounds and the dates of beginning and end of the measure.

4 - On the date of the notifications referred to in the preceding number, the employer shall send to the representative structure of the workers and to the competent department of the ministry responsible for social security the minutes referred to in no. 2, as well as a list containing the workers' names, address, dates of birth and admission to the undertaking, status in relation to social security, occupation, category and remuneration, and also the individual measure adopted, indicating dates of beginning and end of its application.

5 - In the lack of minutes of the negotiation, the employer shall send to the entities referred to in the previous number a document justifying and describing the agreement, or the reasons that prevented it, and the final positions of the parties.

6 - The procedure provided for in no. 4 and 5 shall be regulated by an order of the members of the Government responsible for labour and social security affairs.

7 - The violation of the provisions of no. 1 to 5 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 301

Duration of the reduction or suspension measure

1 - The reduction or suspension shall have a pre-defined duration, not exceeding six months or, in the event of a catastrophe or other occurrence which has seriously affected the normal activity of the undertaking, one year.

2 - The reduction or suspension may begin after five days from the date of notification referred to in no. 3 of the

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

previous article, or immediately in case of an agreement between the employer and the representative structure of the workers, the representative committee referred to in no. 3 of article 299 or the majority of the workers covered or, in the event of immediate impediment to the normal work performed by the workers concerned, known or notified to them.

3 - Any period referred to in no. 1 may be extended for a maximum period of six months, provided that the employer notifies of such intention and the estimated duration, in writing and in a reasoned manner, to the workers' representative structure or the representative committee referred to in no. 3 of article 299.

4 - In the absence of a workers' representative structure or of the representative committee referred to in no. 3 of article 299, the notification provided for in the previous number shall be made to each worker covered by the extension.

5 - The violation of the provisions of this article is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 302

Professional training during reduction or suspension

1 - Professional training to be attended by workers during the period of reduction or suspension shall be aimed at the viability of the undertaking and the preservation of job positions, or the development of the professional qualification of the workers that increases their employability.

2 - The employer prepares the training plan, preceded by consultation of the workers covered and opinion of the workers' representative structure.

3 - The response of the workers and the opinion referred to in the previous number shall be issued within a period indicated by the employer, of no less than five days.

4 - The violation of the provisions of no. 2 and 3 is considered a minor administrative offence.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 303

Duties of the employer in the period of reduction or suspension

1 - During the period of reduction or suspension, the employer shall:

- a) Punctually pay the remuneratory compensation, as well as the additional payment in case of professional training;
- b) Punctually pay social security contributions referring to the remuneration earned by the workers;
- c) Refrain from distributing profits in any manner, namely by withdrawal in advance;
- d) Refrain from increasing the remuneration or other benefits of members of corporate bodies, while social security participates in the remuneratory compensation attributed to the workers;
- e) Refrain from hiring or renewing employment contracts to fill job positions that can be occupied by workers in a situation of reduction or suspension.

2 - During the period of reduction or suspension, and within 30 or 60 days after the application of the measures, depending on whether the duration of the application does not exceed or exceeds six months, the employer cannot terminate the employment contract of a worker covered by such measures, unless it is a termination of a commission of service, termination of a term contract or dismissal for a fact attributable to the worker.

3 - In case of violation of the provisions of the previous number, the employer shall return the support received, provided for in no. 4 and 5 of article 305, in relation to the worker whose contract has ceased.

4 - The violation of the provisions of this article is considered serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 304

Duties of the worker in the period of reduction or suspension

1 - During the period of reduction or suspension, the worker shall:

- a) Pay social security contributions based on the remuneration earned and remuneratory compensation;
- b) If he engages in paid activity outside the undertaking, he shall notify the employer within five days of the commencement thereof, for purposes of eventual reduction of remuneratory compensation;
- c) Attend professional training courses provided for in the plan referred to in article 302.

2 - A worker who unjustifiably violates the duty referred to in subparagraphs b) or c) of the preceding number shall lose the right to remuneratory compensation and, in case of subparagraph b), shall return what he has received thereunder, it being also considered a serious disciplinary offence.

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.

Article 305

Rights of the worker in the period of reduction or suspension

1 - During the period of reduction or suspension, the worker is entitled to:

- a) Receive monthly a minimum amount equal to two thirds of his normal gross remuneration, or the amount of the guaranteed monthly minimum remuneration corresponding to his normal working period, whichever is higher;
- b) Maintain the social benefits or social security benefits to which he is entitled and whose corresponding calculation basis is not changed as a result of the reduction or suspension;
- c) Engage in another paid activity.

2 - During the reduction period, the worker's remuneration shall be calculated in proportion to the working hours.

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 /prct. do seu montante pelo empregador e em 70 /prct. 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 /prct. 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

3 - During the period of reduction or suspension, the worker is entitled to remuneratory compensation to the extent necessary to, together with the remuneration for work performed in or outside the undertaking, ensure the monthly amount referred to in subparagraph a) of no. 1, up to triple the guaranteed monthly minimum remuneration, without prejudice to no. 5.

4 - The employer shall pay 30% of the remuneratory compensation and the competent public service in the area of social security shall pay 70%.

5 - When, during the period of reduction or suspension, workers attend professional training courses appropriate to the development of professional qualification that increase their employability or the viability of the company and preservation of job positions, in accordance with a training plan approved by the competent public service in the area of employment and professional training, this service shall pay the amount corresponding to 30% of the social support index, destined, in equal parts, to the employer and the worker, which shall be added, in relation to the latter, to the remuneratory compensation provided for in no.3 and 4.

6 - The competent public services in the areas of social security and employment and professional training shall deliver the part to be borne by them to the employer, so that the employer can punctually pay the worker the remuneratory compensation, as well as the accrual, if any.

7 - The social security sickness allowance shall not be attributed in relation to the period of illness that occurs during the suspension of the contract, in which the worker shall remain entitled to remuneratory compensation.

8 - In case of non-timely payment of the amount provided for in subparagraph a) of no.1 during the reduction period, the worker is entitled to suspend the contract under the terms of article 325.

9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

9 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 306

Effects of the reduction or suspension on vacation, and vacation or Christmas allowance

1 - The time of reduction or suspension shall not affect the remuneration and duration of the vacation period.

2 - The reduction or suspension shall not affect the scheduling and enjoyment of vacation, under general terms, and the worker is entitled to payment by the employer of the vacation allowance due under normal working conditions.

3 - The worker is entitled to Christmas allowance in full, which shall be paid by social security in an amount corresponding to half of the remuneratory compensation and by the employer in the remainder.

4 - The violation of the provisions of no. 1, 2 or 3, in respect of the employer, is considered a serious administrative offence.

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:

Article 307

Monitoring of the measure

1 - The employer shall report quarterly to the workers' representative structures or the representative committee referred to in no. 3 of article 299 or, in lack thereof, the workers covered, the evolution of the reasons justifying the reduction or suspension of work.

2 - During the reduction or suspension, the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, on its own initiative or at the request of any interested party, shall terminate the application of the regime for all or some workers, in the following cases:

- 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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

a) Inexistence or termination of the reasons invoked;

b) Lack of notifications or refusal of the employer to participate in the information and negotiation procedure;

c) Failure to comply with any of the duties referred to in no. 1 and 2 of article 303.

3 - The decision to terminate the application of the measures shall indicate the workers to whom it applies and shall take effect as soon as the employer is notified.

4 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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;

Article 308

Rights of workers' representatives during the reduction or suspension

1 - The reduction or suspension measure relating to a worker who is a union delegate or member of the workers' collective representation structure shall not affect the right to perform the corresponding functions in the undertaking.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

DIVISION II

Temporary closing and reduction of activity

Article 309

Remuneration during closing or reduction of activity

1 - In case of temporary closing or temporary reduction of activity of an undertaking or establishment that does not refer to a situation of business crisis, the worker is entitled to:

- a) 75% of the remuneration, if it is due to random occurrence or force majeure;

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.

b) the remuneration in full, if it is due to a fact attributable to the employer or in his interest.

2 -The amount that the worker receives during the period in question in exchange for another activity performed as a result of the closure or reduction of activity shall be deducted from the amount of remuneration.

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Article 310

Termination of closing or reduction of activity

The employer shall inform the workers whose activity is suspended of the termination of the closing or reduction of activity, and they shall resume work.

Article 311

Procedure in case of temporary closing due to a fact attributable to the employer

1 - Temporary closing of an undertaking or establishment for reasons attributable to the employer, without the employer having initiated a procedure for collective dismissal, dismissal due to extinction of job position, temporary reduction of normal working period or suspension of employment contract in a situation of business crisis, or that does not consist in closing for vacation, is governed by the provisions in the following numbers.

2 - For the purpose of the previous number, it is considered that there is a temporary closure of an undertaking or establishment due to a fact attributable to the employer whenever, by decision of the latter, the activity ceases to be exercised, or there is a prohibition of access to workplaces or refuse of labour supply, work conditions and tools, that determines or can determine the shutdown of an undertaking or establishment.

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.

3 - The employer shall inform the workers and the workers' committee or, in lack thereof, the interunion committee or the union committees of the undertaking, of the grounds, foreseeable duration and consequences of closing, not less than 15 days in advance or, if this is not viable, as soon as possible.

4 - The workers' committee may issue an opinion on the closing within 10 days.

5 - The non-intentional violation of no. 3 is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 312

Security deposit in case of temporary closure due to a fact attributable to the employer

1 - In the situation provided for in the previous article, the employer shall make a deposit to guarantee the payment of remunerations in default, if any, of remunerations related to the period of closure and compensation for dismissal, in respect of the workers covered.

2 - The employer is exempted from making a security deposit regarding compensation for collective dismissal in the event of an express statement for this purpose, in writing, of two-thirds of the workers covered.

3 - The security deposit shall be used after 15 days following the non-payment of any guaranteed benefit or, in case of remuneration in default, after its constitution.

4 - The deposit shall be proportionately increased in the case of an increase in remunerations, the duration of the closure or its extension to another establishment of the undertaking.

5 - The security deposit regime for the pursuit of the activity of temporary employment agencies shall apply regarding the following aspects:

- a) Entity in favour of which it is established;
- b) Form by which it is rendered;
- c) Proof of non-payment of guaranteed benefits;
- d) Termination and return.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto nos n.os 1 ou 4.

6 - The non-intentional violation of the provisions of no. 1 or 4 is considered a very serious administrative offence.

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.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 313

Acts prohibited in case of temporary closure

1 - In the event of temporary closure of a company or establishment referred to in no. 1 of article 311, the employer shall not:

- a) Distribute profits or dividends, pay shareholders' loans and corresponding interest or redeem shares in any form;
- b) Remunerate members of the corporate bodies by any means, in a percentage higher than the one paid to the corresponding workers;
- c) Buy or sell shares or his own quotas to members of corporate bodies;
- d) Make payments to creditors who do not hold a guarantee or privilege in preference to the claims of workers, unless such payments are intended to enable the activity of the undertaking;
- e) Make payments to workers that do not correspond to the apportionment of the amount available, in proportion to the corresponding remunerations;
- f) Make donations, regardless of the title;
- g) Waive rights with pecuniary value;
- h) Enter into loan agreements as lender;

i) Carry out cash withdrawals for purposes other than the activity of the undertaking.

2 - The prohibition referred to in subparagraphs d) to g) of the preceding number shall cease in the event of an express declaration in that sense, in writing, of two thirds of the workers covered.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 314

Annulment of acts of disposition

1 - The act of disposing of the undertaking's assets free of charge, practiced during the temporary closure covered by no. 1 of article 311, is voidable at the initiative of any interested party or workers' collective representation structure.

2 - The provisions of the preceding number shall apply to the act of disposing of the undertaking's assets against payment, practiced during the same period, if it results in a reduction in the patrimonial guarantee of workers' credits.

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

Article 315

Extension of the regime to definitive closing

The regime provided for in articles 311 to 314 shall apply, with the necessary adaptations, to the definitive closing of an undertaking or establishment which takes place without the commencement of a collective dismissal procedure or without complying with the provisions of no. 4 of article 346.

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.

Article 316

Criminal liability in the event of closing of undertaking or establishment

1 - An employer who temporarily or definitively closes an undertaking or establishment, in the case provided for in article 311 or in the preceding article, without having complied with the provisions of articles 311 and 312, shall be punished with imprisonment up to 2 years or fine up to 240 days.

2 - The violation of the provisions of article 313 shall be punished with imprisonment up to 3 years, notwithstanding a more severe penalty applicable to the case.

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.

Subsection IV
Unpaid leave

Article 317

Granting and effects of unpaid leave

- 1 - The employer may grant the worker an unpaid leave, at the latter's request.
- 2 - The worker is entitled to an unpaid leave for more than 60 days to attend a training programme offered by a schooling institution or professional training, or within a specific programme approved by the competent authority and executed under its teaching scheme, or attend programmes offered in schooling institutions.
- 3 - In the situations foreseen in the preceding number, the employer may refuse to grant the leave:
 - a) When the worker has been given adequate professional training or a leave for such purpose in the previous 24 months;
 - b) When the worker's seniority is less than three years;
 - c) When the worker has not requested the leave with an advance notice of at least 90 days in relation to the date of its beginning;
 - d) When it is a micro or small undertaking, and the adequate replacement of the worker, when necessary, is not possible;
 - e) In the case of workers classified as managers, supervisor, staff member or qualified personnel, who cannot be replaced during the leave without causing serious loss to the operation of the undertaking.
- 4 - The leave determines the suspension of the employment contract, with the effects foreseen in article 295.
- 5 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

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.

Subsection V

Pre-retirement

Article 318

Definition of pre-retirement

Pre-retirement shall mean the situation of reduction or suspension of work, by agreement between an employer and a worker who is 55 years of age or older, during which the latter shall be entitled to receive from the employer a monthly payment, known as pre-retirement.

Article 319

Pre-retirement agreement

The pre-retirement agreement is subject to written form and must contain:

- a) Identification, signatures and address or head office of the parties;
- b) Date of beginning of pre-retirement;
- c) Amount of the pre-retirement payment;
- d) Organisation of working time, in case of reduction of work.

Article 320

Pre-retirement payment

1 - The initial amount of the pre-retirement payment cannot be higher than the worker's remuneration on the date of the agreement, nor less than 25% of the same or the remuneration, if the pre-retirement consists of a reduction of work.

2 - Unless established otherwise, the pre-retirement payment shall be annually updated in a percentage equal to the raise in the remuneration that the worker would have received if he were fully performing work or, in the case no such raise occurs, in accordance with the inflation rate.

3 - A prestação de pré-reforma goza das garantias dos créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho.

3 - The pre-retirement payment benefits from the same guarantees as the workers' credits arising from the employment contract.

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.

1 - Workers in pre-retirement may perform another paid activity.

2 - The pre-retirement agreement may grant the worker other rights not resulting from the law.

3 - In case of deliberate failure to pay the pre-retirement payment or, regardless of guilt, if the delay in payment exceeds 30 days, then the worker shall be entitled to return to full time work, without prejudice to his seniority, or to terminate the contract, with the right to the indemnification referred to in no. 2 and 3 of the following article.

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.

1 - Pre-retirement ceases:

a) With the retirement of the worker, due to old age or disability;

b) Upon the return of the worker to the full exercise of functions, by agreement with the employer or under the terms of no. 3 of the previous article;

c) With the termination of the employment contract.

2 - In the situation set forth in subparagraph c) of the previous number, if the termination of employment contract confers the worker the right to indemnification or compensation if he was in full functions, then he shall be entitled to indemnification equal to the amount of pre-retirement payments until the legal retirement age.

3 - The indemnification referred to in the previous number is based on the amount of the pre-retirement payment on the date of termination of the employment contract.

Article 321

Rights of workers in pre-retirement

Article 322

Termination of pre-retirement

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.

CHAPTER VI
Breach of contract

SECTION I
General provisions

Article 323
General effects of breach of employment contract

- 1 - A party who intentionally breaches its duties becomes liable to the other for all damages caused.
- 2 - The employer who fails to pay any pecuniary benefits is obliged to pay the corresponding interest for late payment at the statutory rate, or a higher rate established in an instrument of collective labour regulation or in an agreement between the parties.
- 3 - Failure to punctually pay the remuneration entitles the worker to suspend or terminate the contract, under the terms provided for in this Code.

Article 324
Effects to the employer of failure to punctually pay the remuneration

- 1 - The provisions of article 313 shall apply to the employer who fails to punctually pay the remuneration.
- 2 - The act of disposal of the assets of the undertaking practiced in case of failure to punctually pay the remuneration, or in the previous six months, can be annulled under the terms of article 314.
- 3 - The violation of no. 1 shall be punished with imprisonment up to 3 years, notwithstanding a more severe penalty applicable to the case.

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.

SECTION II

Suspension of employment contract due to failure to punctually pay the remuneration

Article 325

Employment contract suspension requirements

1 - In the event of failure to punctually pay the remuneration for a period of 15 days from the due date, the worker may suspend the employment contract by means of written notification to the employer and to the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, at least eight days prior to the beginning of the suspension.

2 - The worker may suspend the employment contract before the 15-day period referred to in the previous number, when the employer confirms in writing that he will not pay the outstanding remuneration until the expiration of that period.

3 - Failure to punctually pay the remuneration for a period of 15 days shall be declared, at the request of the worker, by the employer or, in case of refusal, by the service referred to in no. 1, within five or 10 days, respectively.

4 - The statement referred to in no. 2 or 3 shall specify the amount of the remuneration in arrears and the period to which they relate.

5 - The violation of the provisions of no. 3 is considered a minor administrative offence.

Article 326

Provision of work during suspension

The worker may perform another paid activity during the suspension of the employment contract, respecting the duty of loyalty to the original employer.

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;

Article 327

Termination of suspension of employment contract

The suspension of the employment contract ceases:

- a) Upon notification by the worker, pursuant to no. 1 of article 325, that he terminates the suspension from a certain date;
- b) With full payment of the remuneration in arrears and default interest;
- c) By agreement between the worker and the employer to settle the outstanding remuneration and default interest.

SECTION III

Disciplinary power

Article 328

Disciplinary sanctions

1 - In exercising disciplinary power, the employer may apply the following sanctions:

- a) Reprehension;
- b) Registered reprehension;
- c) Monetary sanctions;
- d) Loss of vacation days;
- e) Suspension from work with loss of remuneration and seniority;
- f) Dismissal without any indemnification or compensation.

2 - The instrument of collective labour regulation may provide for other disciplinary sanctions, provided they do not affect the rights and guarantees of the worker.

3 - The application of sanctions must comply with the following limits:

- a) Monetary sanctions applied to a worker for offences committed on the same day may not exceed one third of the daily remuneration and, in each calendar year, the remuneration corresponding to 30 days;
- b) The loss of vacation days cannot prejudice the enjoyment of 20 business days;

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 justificarem 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

c) The suspension from work may not exceed 30 days for each offence and, in each calendar year, the total of 90 days.

4 - Whenever justified by special working conditions, the limits established in subparagraphs a) and c) of the preceding number may be doubled by an instrument of collective labour regulation.

5 - The sanction may be aggravated by publication within the undertaking.

6 - The violation of the provisions of no. 3 or 4 is considered a serious administrative offence.

Article 329

Disciplinary procedure and statute of limitation

1 - The right to exercise disciplinary power shall lapse one year after the occurrence of the offence, or within the statute of limitation period of the criminal law if it is also a criminal offence.

2 - The disciplinary procedure shall be initiated within 60 days after the employer or the hierarchical superior with disciplinary power becoming aware of the offence.

3 - The disciplinary procedure shall expire one year after the date on which it was initiated when, within such period, the worker is not notified of the final decision.

4 - Disciplinary power may be exercised directly by the employer, or by the worker's hierarchical superior, under the terms established by the employer.

5 - Once the disciplinary procedure has begun, the employer may suspend the worker if the presence of the latter is inconvenient, while maintaining the payment of the remuneration.

6 - Disciplinary sanctions cannot be applied without prior hearing of the worker.

7 - Notwithstanding the corresponding right of judicial action, the worker may claim for the hierarchy superior to the one who applied the sanction, or to resort to the process of resolution of litigation when foreseen in an

previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

instrument of collective regulation of work or in the law.

8 - The violation of no. 6 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 330

Decision criteria and application of disciplinary sanctions

1 - The disciplinary sanction must be proportional to the seriousness of the offence and the guilt of the offender and no more than one sanction can be applied in relation to the same offence.

2 - The sanction must be applied within three months of the decision, under penalty of expiration.

3 - The employer shall deliver the amount of the monetary sanctions applied to the service responsible for the financial management of social security.

4 - The violation of the provisions of no. 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

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.

Article 331

Abusive sanctions

1 - The disciplinary sanction is considered abusive when motivated by the fact that the worker:

a) Legitimately complained against working conditions;

b) Refused to obey orders he was not required to obey, pursuant to subparagraph e) of no. 1 and no. 2 of article 128;

c) Exercised or was a candidate to functions in a workers' collective representation structure;

d) Has claimed to be a victim of harassment or to be a witness in a judicial and/or administrative procedure referring to harassment;

e) In general, exercises, has exercised, or intends to exercise or invoke rights or guarantees he is entitled to.

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.

Alterações:

Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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.

2 - The dismissal or other sanction applied allegedly to punish an offence shall be presumed abusive when it is applied:

- a) Up to six months after any of the events mentioned in the previous number;
- b) up to one year after the complaint or other form of exercise of rights relating to equality, non-discrimination and harassment.

3 - The employer who applies an abusive sanction must indemnify the worker in the general terms, with the modifications listed in the following numbers.

4 - In case of dismissal, the worker has the right to choose between reinstatement and indemnification calculated according to no. 3 of article 392.

5 - In the event of a monetary sanction or suspension from work, the indemnification shall not be less than 10 times the amount of the monetary sanction or lost remuneration.

6 - The employer who applies an abusive sanction in the case provided for in subparagraph c) of no. 1 must indemnify the worker as follows:

- a) The minimum limits referred to in the previous number shall be doubled;
- b) In case of dismissal, the indemnification must not be less than the amount of the basic remuneration and seniority payments corresponding to 12 months.

7 - Imposing an abusive sanction is considered a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 332

Recording of disciplinary sanctions

1 - The employer shall maintain an updated record of disciplinary sanctions, in a manner that easily allows the verification of compliance with the applicable provisions, in particular by the competent authorities requesting its consultation.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

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

SECTION IV

Guarantees of workers' credits

Article 333

Credit privileges

1 - Workers' credits resulting from an employment contract, or from its breach or termination, enjoy the following privileges:

- a) General privilege over moveable assets;
- b) Special privilege over immovable asset of the employer where the worker renders work.

2 - The grading of credits is done in the following order:

- a) The credit with general privilege over moveable assets has priority over those referred to in no. 1 of article 747 of the Civil Code;
- b) The credit with special privilege over immovable asset has priority over those referred to in article 748 of the Civil Code and over contributions owed to social security.

Article 334

Joint and several liability of undertakings in a cross-holding, control or group relationship

The employer, as well as companies in a cross-holding, control or group relationship with the former shall be joint and severally liable for the credits arising from employment contracts, its breach or termination, overdue for more than three months, under the terms set forth in articles 481 and following of the Corporate Code (Código das Sociedades Comerciais).

Article 335

Liability of shareholders, managers, members of the board or directors

1 - The shareholder who, on its own or together with another with whom he is connected through shareholders agreements, in any of the situations

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.

foreseen in article 83 of the Corporate Code (Código das Sociedades Comerciais) shall be liable in the same terms as those referred in the preceding article, as long as the requirements foreseen in articles 78, 79 and 83 of the referred Code are verified and in the terms established therein.

2 - The managers, members of the board or directors shall respond according to the terms of the previous article, provided that the requirements of articles 78 and 79 of the Corporate Code (Código das Sociedades Comerciais) are met and in the terms established therein.

Article 336

Salary Guarantee Fund (Fundo de Garantia Salarial)

The payment of workers' credits arising from the employment contract, its breach or termination, that cannot be paid by the employer due to insolvency or difficult financial situation, shall be guaranteed by the Salary Guarantee Fund (Fundo de Garantia Salarial), in the terms foreseen in specific legislation.

SECTION V

Statute of limitation and proof

Article 337

Statute of limitation and proof of credit

1 - Credits of employers or workers resulting from an employment contract, its breach or termination shall lapse one year after the day subsequent to that on which the employment contract terminated.

2 - The credits corresponding to compensation for breach of vacation entitlement, indemnification for application of an abusive sanction or payment of overtime work, due for more than five years, can only be proven by an appropriate document.

3 - O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

3 - The worker's credit, referred in no. 1, cannot be extinguished by waiver, except through a court settlement.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

CAPÍTULO VII

Cessação de contrato de trabalho

CHAPTER VII

Termination of the employment contract

SECÇÃO I

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

SECTION I

General provisions on termination of the employment contract

Artigo 338.º

Proibição de despedimento sem justa causa

Article 338

Prohibition of dismissal without just cause

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Dismissals without just cause or for political or ideological reasons are prohibited.

Artigo 338.º-A

Proibição do recurso à terceirização de serviços

Article 338-A

Prohibition on the use of outsourced services

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

1 - It is not permitted to resort to the acquisition of external services from a third party in order to fulfil needs that were provided by a worker whose contract was terminated in the previous 12 months by collective dismissal or dismissal due to extinction of job position.

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

2 - The violation of the provisions of the previous number constitutes a very serious administrative offence attributable to the beneficiary of the purchase of services.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 339.º

Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho

Article 339

Mandatory nature of the termination of employment contract regime

1 - O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo

1 - The regime established in this chapter cannot be set aside by an instrument of collective labour regulation or by employment contract, except as established in the

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.

following numbers or another legal provision.

2 - The criteria for the definition of indemnifications and the procedural and notice periods established in this chapter may be regulated by an instrument of collective labour regulation.

3 - Indemnification amounts may, within the limits of this Code, be regulated by an instrument of collective labour regulation.

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.

Article 340

Forms of termination of employment contract

In addition to other legally established forms, the employment contract may be terminated by:

- a) Expiration;
- b) Revocation;
- c) Dismissal for a fact attributable to the worker;
- d) Collective dismissal;
- e) Dismissal due to extinction of job position;
- f) Dismissal due to unsuitability;
- g) Rescission by the worker;
- h) Unilateral termination by the worker.

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.

Article 341

Documents to deliver to the worker

1 - Upon termination of the employment contract, the employer must deliver to the worker:

- a) A work certificate, indicating the dates of admission and termination, as well as the position or positions occupied;
- b) Other documents intended for official purposes, namely those provided for in social security legislation, which must be issued upon request.

2 - The work certificate may only contain other references at the request of the worker.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a minor administrative offence.

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.

Article 342

Return of work tools

Upon termination of the employment contract, the worker shall immediately return to the employer the work tools and any other objects belonging to the employer, under penalty of incurring in civil liability for the damages caused.

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.

SECTION II

Expiration of employment contract

Article 343

Causes of expiration of employment contract

The employment contract expires in the general terms, namely:

- a) Once its term elapses;
- b) Due to the subsequent, absolute and definitive impossibility of the worker rendering work or of the employer receiving such work;
- c) With the of the worker's retirement, due to old age or disability.

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 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.

3 - (Revogado.)

Article 344

Expiration of a fixed term employment contract

1 - The fixed term employment contract shall expire at the end of the stipulated term, or its renewal, provided that the employer or the worker notifies the other party of the intention to terminate it, in writing, respectively, 15 or 8 days prior to the end of the term.

2 - In the event of the expiration of a fixed term employment contract due to verification of its term, the worker is entitled to compensation corresponding to 24 days of basic remuneration and seniority payments for each full year of seniority, calculated in accordance with article 366, unless the expiration arises from the worker's declaration under the terms of the previous number.

3 - (Repealed).

4 - (Revogado.)

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Alterações:

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

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

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.

Alterações:

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 13/2023, de 03 de Abril

4 - (Repealed).

5 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 345

Expiration of an unfixed term employment contract

1 - The unfixed term employment contract shall expire when, foreseeing the occurrence of the term, the employer notifies the worker of the contract's termination, with a minimum prior notice period of seven, 30 or 60 days, depending on whether the contract has lasted for up to six months, between six months and two years, or for a longer period.

2 - In the case of a situation provided for in subparagraphs e) or h) of no. 2 of article 140 that results in the hiring of various workers, the notification referred to in the previous number shall be made, successively, upon verification of gradual reduction of work as a result of the normal reduction in the activity, task or work for which they were engaged.

3 - In the absence of the notification referred to in no. 1, the employer shall pay the worker the amount of the remuneration corresponding to the missing notice period.

4 - In case of expiration of an unfixed term employment contract, the worker is entitled to compensation corresponding to 24 days of basic remuneration and seniority payments for each full year of seniority.

5 - The compensation provided for in the previous number shall be calculated according to article 366.

6 - The violation of the provisions of no. 4 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

Article 346

Death of the employer, winding-up of legal entities or closing of the undertaking

1 - The death the employer, acting in his individual name, terminates the employment contract on the date of closing of the undertaking, unless the heirs of the deceased continue the activity for which the worker was hired, or the undertaking or establishment is transferred.

2 - The winding-up of a corporate employer, when the undertaking or establishment is not transferred, determines the expiration of the employment contract.

3 - The total and definitive closing of the undertaking determines the expiration of the employment contract, in which case the procedure established in articles 360 and following, with the necessary adaptations, shall be complied with.

4 - The provisions of the preceding number do not apply to micro-undertakings, the closing of which the worker must be informed of with the prior notice provided for in no. 1 and 2 of article 363.

5 - If the contract expires in case of one of the preceding numbers, the worker shall be entitled to compensation calculated according to article 366, for which the assets of the company shall respond.

6 - (Repealed).

7 - The violation of the provisions of no. 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 347

Insolvency and recovery of undertaking

1 - The judicial ruling of insolvency of the employer does not terminate the employment contract, and the insolvency administrator shall continue to fully comply

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

with the terms of such contracts towards the workers until the establishment is definitively closed.

2 - Before the definitive closing of the establishment, the insolvency administrator may terminate the employment contracts with workers who are not indispensable to the operation of the undertaking.

3 - The termination of employment contracts resulting from the closing of the establishment or conducted according to no. 2 shall be preceded by the procedure foreseen in articles 360 and following, with the necessary adaptations.

4 - The provisions of the preceding number shall not apply to micro-undertakings.

5 - In the situation referred to in no. 2, the worker shall be entitled to the compensation provided for in article 366.

6 - The provisions of no. 3 shall apply in the event of insolvency proceedings that may determine the closing of the establishment.

7 - The violation of the provisions of no. 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

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;

Article 348

Conversion into a fixed term contract after retirement for old age or age of 70 years

1 - The employment contract of a worker who remains in service after 30 days after both parties become aware of his retirement due to old age, becomes a term contract.

2 - In the case foreseen in the previous number, the contract shall be subject to the regime defined in this Code for the resolutive term contract, with the necessary adaptations and the following specificities:

a) The contract is not required to be in writing;

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.

Alterações:

Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

b) The contract shall remain in force for six months, renewable for equal and successive periods, without being subject to maximum limits;

c) The expiration of the contract is subject to prior notice of 60 or 15 days, depending on whether it is terminated by the employer or the worker;

d) The expiration does not determine the payment of any compensation to the worker.

3 - The provisions of the previous numbers shall apply to the employment contract of a worker who reaches the age of 70 years without retirement.

SECTION III

Revocation of employment contract

Article 349

Termination of employment contract by agreement

1 - The employer and the worker can agree to terminate the employment contract.

2 - The revocation agreement shall be in a document signed by both parties, each keeping an original copy.

3 - The document shall expressly mention the date of signing of the agreement and of the beginning of its effects, as well as the legal period for exercising the right to terminate the revocation agreement.

4 - The parties may agree on other effects, within the limits of the law.

5 - If, in the agreement or together with such agreement, the parties establish a lump sum compensation for the worker, then it shall be presumed that it includes credits matured on the date of termination or which become due as a result of such termination.

6 - The violation of the provisions of no. 2 or 3 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

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.

Article 350

Termination of the revocation agreement

1 - The worker may terminate the agreement to revoke the employment contract by written notification to the employer, up to the seventh day following the date it was signed.

2 - In the case reception of the notification within said period cannot be guaranteed, the worker shall send the notification to the employer, by registered mail with acknowledgment of receipt, in the business day following the end of such period.

3 - The termination provided for in no. 1 shall be effective only if the worker simultaneously with the notification, delivers or otherwise puts at the disposal of the employer the full amount of the monetary compensation paid pursuant to the agreement, or as a result of the termination of the employment contract.

4 - The revocation agreement duly dated and signed in the presence of a notary public, in the terms of the law, shall not be subject to the provisions of the previous numbers.

SECTION IV

Dismissal on the initiative of the employer

Subsection I

Forms of dismissal

Division I

Dismissal for a fact attributable to the worker

Article 351

Definition of just cause for dismissal

1 - Just cause for dismissal shall mean the intentional behaviour of the worker which, due to its seriousness and consequences, makes it immediately and practically impossible to maintain the employment relationship.

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.

2 - Namely, the following behaviours of the worker shall constitute just cause for dismissal:

- a) Illegitimate disobedience of orders given by his superiors;
- b) Breach of the rights and guarantees of the undertaking's workers;
- c) Repeatedly provoking conflicts with other workers of the undertaking;
- d) Repeated disinterest in performing, with the required level of care, the duties inherent to the job or job position entrusted to the worker;
- e) Serious damage to the undertaking's assets;
- f) False statements regarding the justification of absences;
- g) Unjustified absences from work that cause direct damage or serious risks to the undertaking, or when the number of unjustified absences in any calendar year reaches five consecutive or 10 interrupted absences, regardless of any damage or risk;
- h) Intentional non-compliance with occupational safety and health rules;
- i) Physical violence, insults or other offences punishable by law, committed at the workplace, in relation to other workers, members of the corporate bodies or the individual employer not belonging to such bodies, or his delegates or representatives;
- j) Sequester and in general all crimes against freedom of those persons referred to in the previous subparagraph;
- l) Breach or refusal to comply with court or administrative decisions;
- m) Unusual reduction of productivity.

3 - In assessing the just cause, one shall take into account the level of damage to the employer's interests, the nature of the relations between the parties or between the worker and his colleagues and other relevant circumstances.

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.

Article 352
Prior investigation

If a prior investigation procedure is necessary to substantiate the notice of fault, the initiation of the same interrupts the time periods referred to in no. 1 or 2 of article 329, provided that it is initiated within 30 days of the suspicion of irregular behaviour, the procedure is conducted diligently, and the notice of fault is notified within 30 days following the completion of the same.

Article 353
Notice of fault

- 1 - In the cases where there has been a behaviour capable of being qualified as a just cause for dismissal, the employer shall inform the worker, in writing, of his intention to dismiss the worker, and together sends a notice of fault with a detailed description of the facts that are attributed to the worker.
- 2 - On such date, the employer shall send a copy of the referred notification and of the notice of fault to the workers' committee and, if the worker is a union representative, to the respective union association.
- 3 - The notification of the notice of fault to the worker shall interrupt the time periods established in article 329, no. 1 or 2.
- 4 - The dismissal of a worker in breach of the provisions of no. 1 or 2 is considered a serious administrative offence, or a very serious administrative offence in the case of a union representative.

Article 354
Preventive suspension of the worker

- 1 - With the notification of the notice of fault, the employer may preventively suspend the worker whenever the latter's presence is shown to be inconvenient, without loss of remuneration.

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.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

2 - The suspension referred to in the previous number may be determined 30 days prior to notification, provided that the employer justifies in writing that, taking into account the alleged facts attributable to the worker, his presence in the undertaking is inconvenient, namely for purposes of investigation of such facts, and that preparation of the notice of fault has not yet been possible.

3- The violation of the provisions of the previous number is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 355

Response to the notice of fault

1 - The worker has 10 business days in which to consult the process and respond to the notice of fault, writing all elements deemed relevant to clarify the facts and his involvement in such facts, being able to present documents and request other means of proof that are shown to be relevant for determining the truth.

2 - The dismissal of a worker in breach of the provisions of the previous number is considered a serious administrative offence, or a very serious administrative offence in the case of a union representative.

Article 356

Probatory proceedings

1 - The employer, either by himself or through a person designated to conduct the proceedings, shall perform the inquiries that have been requested in the response to the notice of fault, unless they are considered blatantly stalling or irrelevant, in which case this should be stated and justified in writing.

2 - (Repealed).

3 - The employer is not bound to hear more than three witnesses for each fact referred in the notice of fault, nor more than 10 in 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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

4 - The worker is responsible for the presence of the witnesses at the hearing.

5 - Upon completion of the inquiries, the employer shall present a full copy of the procedure to the workers' committee and, if the worker is a union representative, to the corresponding union association, and they may, within five business days, submit their grounded opinion to the procedure.

6 - For the purpose of the previous number, the worker may inform the employer, within three business days of receipt of the notice of fault, that the opinion on the procedure shall be issued by a specific union association, in which case a copy of the procedure shall not be sent to the workers' committee.

7 - The dismissal of a worker in breach of the provisions of no. 1, 5 and 6 is considered a serious administrative offence, or a very serious administrative offence in the case of a union representative.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 357

Decision of dismissal for a fact attributable to the worker

1 - Once the opinions referred to in no. 5 of the preceding article have been received or after the period for the same has expired, the employer has 30 days in which to issue the dismissal decision, otherwise the right to apply the sanction shall expire.

2 - When there is no workers' committee and the worker is not a union representative, the period referred to in the previous number shall count from the date of completion of the last probatory proceeding.

3 - (Repealed).

4 - In the decision, the employer shall consider the circumstances of the case, namely those referred to in no. 3 of article 351, the proportionality of the dismissal to the worker's wrongful behaviour, and the opinions of workers' representatives, and no facts other than those

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

referred to in the notice of fault or the worker's response may be referred, unless they mitigate or diminish the worker's responsibility.

5 - The decision shall be grounded and presented in writing.

6 - The decision shall be notified, either by copy or transcription, to the worker, the workers' committee, or the corresponding union association, if the worker is a union representative or in the situation referred to in no. 6 of the previous article.

7 - The decision determines the termination of the contract as soon as is received or known by the worker, or when for reasons only attributable to him, was not received by the worker in due time.

8 - The dismissal of a worker in breach of the provisions of no. 1, 2 and 5 to 7 is considered a serious administrative offence, or a very serious administrative offence in the case of a union representative.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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;

Article 358

Procedure in case of micro-undertaking

1 - In the procedure for dismissal in micro-undertakings, if the worker is not a member of the workers' committee or a union representative, employers are excused from the formalities provided for in no. 2 of article 353, no. 5 of article 356 and in no. 1, 2 and 6 of the previous article, and the provisions of the following numbers shall apply.

2 - In weighing and justifying the decision, the provisions of no. 4 of the previous article shall apply, except for the reference to opinions of workers' representatives.

3 - The employer can issue the decision within:

a) 30 day following the expiration of the period to respond to the notice of fault, if the worker has not responded;

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

b) 30 days following the completion of the last probatory proceeding;

c) (Repealed).

4 - If the employer does not issue the decision until the expiration of the period referred to in any of the subparagraphs of the previous number, the right to apply the sanction shall expire.

5 - The decision shall be notified, by copy or transcription, to the worker.

6 - The violation of the provisions of no. 3 or 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Division II
Collective dismissal

Article 359
Definition of collective dismissal

1 - Collective dismissal shall mean the termination of employment contracts promoted by the employer and operated simultaneously or successively over a period of three months, comprising at least two or five workers, depending on whether they are micro-undertakings or small undertakings, respectively, on the one hand, or medium-sized or large-scale undertakings, on the other, whenever that occurrence is based on the closing of one or more sections or equivalent structures or reduction in the number of workers determined for market, structural or technological reasons.

2 - For the purposes of the previous number, the following shall mean:

a) Market reasons - reduction in the activity of the undertaking caused by a foreseeable decrease in the demand for goods or services or a supervening, practical or legal impossibility of placing those goods or services on the market;

b) Structural reasons - economic and financial imbalance, change of activity, restructuring of the

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:

- a) O empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou

productive organisation or substitution of dominant products;

c) Technological reasons - changes in manufacturing techniques or processes, automation of production, control or load handling instruments, as well as computerisation of services or automation of means of communication.

Article 360

Communications in case of collective dismissal

1 - An employer intending to promote a collective dismissal shall notify, in writing, the workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committee or union committees of the undertaking representing the workers to be covered of his intention.

2 - The notification referred to in the previous number shall include:

- a) The grounds for collective dismissal;
- b) Personnel chart, broken down by organisational sections of the undertaking;
- c) The criteria for the selection of workers to be dismissed;
- d) The number of workers to be dismissed and the professional categories covered;
- e) The period of time during which dismissal is to be carried out;
- f) The method for calculating the compensation to be generally granted to workers to be dismissed, where appropriate, notwithstanding the compensation established in article 366 or in an instrument of collective labour regulation.

3 - In the absence of the entities referred to in no. 1:

- a) The employer shall inform, in writing, each of the workers who may be covered of his intention to promote the collective dismissal;
- b) The workers covered by the collective dismissal may designate, among them, within five business days of receipt of the notification, a representative committee with a maximum of three or five members, depending on

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 nos n.os 1, 3 ou 4, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 5.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

whether the dismissal shall include up to five workers or more.

4 - In the case foreseen in the previous number, the employer shall send to such committee the information described in no. 2.

5 - On the date of the notification provided for in no. 1, 3 or 4, the employer shall send a copy of the notification to the competent service of the ministry in charge of employment affairs responsible for monitoring and promoting collective bargaining.

6 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1 to 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 361

**Information and negotiation in case of collective
dismissal**

1 - Within five days following the date of the act provided for in no. 1 or 4 of the preceding article, the employer shall promote an information and negotiation phase with the workers' representative structure, in order to reach an agreement on the size and effects of the measures to be applied, as well as other measures to reduce the number of workers to be dismissed, in particular:

- a) Suspension of employment contracts;
- b) Reduction of normal working periods;
- c) Conversion or professional reclassification;
- d) Early retirement or pre-retirement.

2 - The application of the measures provided for in subparagraphs a) or b) of the previous number to workers covered by collective dismissal procedure shall not be subject to the provisions of articles 299 and 300.

3 - The application of the measures provided for in subparagraphs c) or d) of no. 1 depends on the agreement of the worker.

4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões da fase de informações e negociação.

5 - Deve ser elaborada ata das reuniões da fase de informações e negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 362.º

**Intervenção do ministério responsável pela área
laboral**

1 - O serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva participa na fase de informações e negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 - O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, fazer constar essa menção da ata das reuniões da fase de informações e 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 contraordenação grave o impedimento à participação do serviço competente nas reuniões da fase de informações e negociação referida no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

4 - The employer and the workers' representative structure may each be supported by an expert in the meetings during the information and negotiation phase.

5 - Minutes of the meetings during the information and negotiation phase, containing the agreed matter, as well as the divergent positions of the parties and the opinions, suggestions and proposals of each one shall be prepared.

6 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1 or 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 362

**Intervention by the ministry responsible for
employment affairs**

1 - The service of the ministry in charge of employment affairs responsible for monitoring and promoting collective bargaining shall participate in the information and negotiation phase provided for in the previous article, in order to promote the material and procedural regularity of the procedure and the conciliation of the interests of the parties.

2 - In case there is any material or procedural irregularity of the procedure, the service referred to in the previous number shall warn the employer and, if it persists, shall mention the same in the minutes of the meetings during the information and negotiation phase.

3 - At the request of either party or at the initiative of the service referred to in the preceding number, the regional employment, professional training and social security services, shall specify the measures to be applied in their corresponding areas, according to the legal framework of solutions adopted.

4 - Preventing the participation of the competent service in the meetings during the information and negotiation phase referred to in no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 363.º

Decisão de despedimento colectivo

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 360.º, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- 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 do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, a ata das reuniões da fase de informações e negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;

Article 363

Decision of collective dismissal

1 - If an agreement is reached or, in lack thereof, after 15 days have elapsed since the act referred to in no. 1, 3 or 4 of article 360, the employer shall inform each worker covered by the dismissal decision, with an express reference to the grounds for the dismissal, and the date of termination of the contract and indication of the amount, form, time and place of payment of the compensation, credits matured on the date of termination or which become due as a result of such termination, in writing, with a prior notice, in relation to the termination date, of:

- a) 15 days, in the case of a worker with a seniority of less than one year;
- b) 30 days, in the case of a worker with a seniority equal to or greater than one year and less than five years;
- c) 60 days, in the case of a worker with a seniority equal to or greater than five years and less than 10 years;
- d) 75 days in the case of a worker with a seniority of 10 years or more.

2 - In the event that the dismissal covers both spouses or common-law partners, the notification provided for in the preceding number shall be made with the minimum notice provided for in the subparagraph immediately above that which would apply if only one of them was covered by the dismissal.

3 - On the date on which the notification is sent to the workers, the employer shall send:

- a) The minutes of the meetings during the information and negotiation phase or, in lack thereof, information on the justification of such absence, the reasons that prevented the agreement and the final positions of the parties, as well as a chart containing the name of each worker, address, dates of birth and admission to the undertaking, status in relation to social security, profession, category, remuneration, the measure determined and the expected date for its application to the service of the ministry in charge of employment

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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

affairs responsible for monitoring and promoting collective bargaining;

b) Copy of the chart referred to in the previous subparagraph to the workers' representative structure.

4 - If the minimum notice period is not observed, the contract shall cease after the missing notice period from the notification of dismissal, and the employer shall pay the corresponding remuneration for this period.

5 - Payment of compensation, credits matured on the date of termination or which become due as a result of such termination shall be made until the expiration of the notice period, except in the situation provided for in article 347 or regulated by special legislation on the recovery of undertakings and restructuring of economic sectors.

6 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1, 2, 3 or 5 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 364

Time credit during prior notice

1 - During the notice period, the worker is entitled to a time credit corresponding to two working days per week, without prejudice to his remuneration.

2 - The time credit can be divided by some or all the days of the week, on the initiative of the worker.

3 - The worker shall inform the employer of the use of the time credit, three days in advance, unless there is a compelling reason preventing him from doing so.

4 - The violation of the provisions of this article is considered a minor administrative offence.

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 coletivo

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

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 do trabalhador a acionar o FGCT, 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

Article 365

**Unilateral termination of the contract by the worker
during the prior notice**

During the notice period, the worker can unilaterally terminate the employment contract, by issuing a statement at least three business days in advance, keeping the right to compensation.

Article 366

Compensation for collective dismissal

1 - In case of collective dismissal, the worker is entitled to compensation corresponding to 12 days of basic remuneration and seniority payments for each full year of seniority.

2 - The compensation provided for in the previous number shall be determined as follows:

- a) The amount of the basic monthly remuneration and seniority payments to be considered for the purposes of calculating the compensation shall not exceed 20 times the guaranteed monthly minimum remuneration;
- b) The total amount of the compensation may not exceed 12 times the monthly basic remuneration and seniority payments of the worker or, when the limit provided for in the previous number is applicable, 240 times the guaranteed monthly minimum remuneration;
- c) The daily amount of basic remuneration and seniority payments is the result of the division by 30 of the monthly basic remuneration and seniority payments;
- d) In the case of a fraction of a year, the amount of the compensation shall be calculated proportionally.

3 - The employer shall be responsible for the payment of all compensation, notwithstanding the right of the worker to activate FGCT, as provided for in specific legislation.

4 - It is presumed that the worker accepts the dismissal when he receives the full compensation provided for in this article from the employer.

5 - The presumption referred to in the preceding number may be rebutted provided that the worker

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 366.º-A

Compensação para novos contratos de trabalho

(Revogado.)

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

simultaneously delivers or otherwise puts at the disposal of the employer the full amount of the compensation paid by the latter.

6 - In the case of a term employment contract and a temporary employment contract, the worker shall be entitled to the compensation provided for in no. 2 of article 344 and no. 4 of article 345, as the case may be, according to no. 2 to 5 of this article.

7 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 3 and 6 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 69/2013, of 30 August

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 366-A

Compensation for new employment contracts

(Repealed.)

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

DIVISION III

Dismissal due to extinction of job position

Article 367

Definition of dismissal due to extinction of job position

1 - Dismissal due to extinction of job position shall mean the termination of employment contracts promoted by the employer and based on such extinction, whenever it is due to market, structural or technological reasons related to the undertaking.

2 - Market, structural or technological reasons shall mean those referred to in no. 2 of article 359.

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.

Article 368

Requirements of the dismissal due to extinction of job position

1 - The dismissal due to extinction of job position can only occur when all of the following requirements are met:

- a) The reasons indicated are not due to an intentional behaviour of the employer or the worker;
- b) The continuation of the employment relationship is practically impossible;
- c) There are no term employment contracts in the undertaking for tasks corresponding to the position being extinguished;
- d) The collective dismissal does not apply.

2 - When in the section or equivalent structure there are various job positions with identical functions, the employer shall observe the following relevant and non-discriminatory criteria, in the order established below, in extinguishing the job positions:

- a) Worst performance evaluation, with criteria previously known by the worker;
- b) Lowest academic and professional qualifications;
- c) Highest cost for maintaining the worker's employment contract for the undertaking;
- d) Least experience in the job position;
- e) Lowest seniority in the undertaking.

3 - A worker who has been transferred to a job position that is being extinguished in the three months prior to the beginning of the dismissal procedure, has the right to reoccupy the job position formerly held, if it still exists, with the same basic remuneration.

4 - For the purpose of subparagraph b) of no. 1, after extinguishing the job position, it is considered that the continuation of the employment relationship is practically impossible when the employer does not have another position to offer that is compatible with the worker's professional category.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

5 - The dismissal due to extinction of job position can only take place provided that the compensation and credits matured on the date of termination or which become due as a result of such termination are made available to the worker until the expiration of the prior notice period.

6 - The dismissal in violation of the provisions of subparagraphs c) and d) of no. 1 and no. 2 or 3 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 27/2014, of 8 May

Article 369

Notifications in the event of dismissal due to extinction of job position

1 - In the event of dismissal due to extinction of job position, the employer shall notify, in writing, the workers' committee or, in lack thereof, the inter-union committee or the union committee, the worker involved and, if he is a union representative, the corresponding union association of:

- a) The need to extinguish the job position, indicating the reasons for the same and the section or equivalent unit to which it respects;
- b) The need to dismiss the worker allocated to the job position to be extinguished and his professional category;
- c) The criteria for selecting the workers to dismiss.

2 - The dismissal made in violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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 receção do requerimento.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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 receção 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:

Article 370

Consultation in the event of dismissal due to extinction of job position

1 - In the 15 days following the notification provided for in the preceding article, the workers' representative structure, the worker involved and, if the latter is a union representative, the corresponding union association may inform the employer of their reasoned opinion, namely on the reasons invoked, the requirements provided for in no. 1 of article 368 or the criteria referred to in no. 2 of the same article, and the alternatives that may lessen the effects of the dismissal.

2 - Any worker involved or entity referred to in the preceding number may, within five business days following the employer's notification, request the inspection service of the ministry in charge of employment affairs to verify the requirements set forth in subparagraphs c) and d) of no. 1 and no. 2 of article 368, while informing the employer of this fact.

3 - The service referred to in the previous number shall prepare and send to the applicant and the employer a report on the matter subject to verification, within seven days after receipt of the request.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 93/2019, of 4 September

Article 371

Decision of dismissal due to extinction of job position

1 - Five days after the expiration of the period referred to in no. 1 of the preceding article, or, as the case may be, after receipt of the report referred to in no. 3 of such article or of the expiration of the period for sending the same, the employer may proceed with the dismissal.

2 - The dismissal decision shall be issued in writing, including:

- 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 efectuado com violação do disposto nos n.os 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3 e a falta de pagamento ao trabalhador no prazo referido no n.º 4.

6 - Constitui contraordenação leve a falta de comunicação às entidades e ao serviço referidos no n.º 3.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

- a) The reason for the extinction of the job position;
- b) Confirmation of the requirements of no. 1 of article 368;
- c) Proof of the application of the criteria for determining the job positions to be extinguished, in the event opposition regarding this aspect was raised;
- d) Amount, form, time and place of payment of the compensation and credits matured on the date of termination or which become due as a result of the termination of the employment contract;

e) Date of termination of the contract.

3 - The employer shall inform the worker, the entities referred to in no. 1 of article 369, as well as the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the decision, by copy or transcription, with a prior notice, in relation to the termination date, of:

- a) 15 days, in the case of a worker with a seniority of less than one year;
- b) 30 days, in the case of a worker with seniority equal to or greater than one year and less than five years;
- c) 60 days, in the case of a worker with a seniority equal to or greater than five years and less than 10 years;
- d) 75 days in the case of a worker with a seniority of 10 years or more.

4 - Payment of compensation, credits matured on the date of termination and those which become due as a result of the termination of the employment contract shall be made before the expiry of the notice period.

5 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1 and 2, as well as the lack of notification of the worker referred to in no. 3 and the lack of payment to the worker within the deadline established in no. 4 is considered a serious administrative offence.

6 - The lack of notification of the entities and the service referred to in no. 3 is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 13/2023, of 3 April

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

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 372

Workers' rights in case of dismissal due to extinction of job position

The provisions of no. 4 and the first part of no. 5 of article 363 and articles 364 to 366 shall apply to the worker dismissed due to extinction of job position.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

DIVISION IV

Dismissal due to unsuitability

Article 373

Definition of dismissal due to unsuitability

Dismissal for unsuitability shall mean the termination of an employment contract promoted by the employer and based on the worker's subsequent unsuitability for the job position.

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

Article 374

Situations of unsuitability

1 - Unsuitability occurs in any of the situations provided for in the following subparagraphs, when, determined by the manner of performance of the worker's functions, it renders the continuation of the employment relationship practically impossible:

- a) Continued reduction of productivity or quality;
- b) Recurring failures in the resources affected to the job position;
- c) Risks to the safety and health of the worker, other workers or third parties.

2 - There is also unsuitability of a worker occupying a position of complex technical nature or direction when the objectives previously agreed upon, in writing, are not achieved, due to the manner of performance of his

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

functions and the continuation of the employment relationship is practically impossible.

3 - The provisions of the preceding numbers shall not affect the protection granted to workers with reduced working capacity, disability or chronic illness.

4 - The situation of unsuitability referred to in the preceding numbers shall not result from a lack of occupational safety and health conditions attributable to the employer.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 375

Requirements of the dismissal due to unsuitability

1 - Dismissal for unsuitability in the situation referred to in no. 1 of the previous article can only take place when all of the following requirements are met:

- a) Modifications were introduced in the job position as a result of changes in the manufacturing or marketing process, new technologies or equipment based on different or more complex technology, in the six months preceding the beginning of the procedure;
- b) Adequate professional training was given in relation to the modifications introduced in the job position, by a competent authority or certified training entity;
- c) After the training, the worker was granted a period of no less than 30 days to adapt to the job position or, outside the latter, whenever performance of the functions at such job position are susceptible of causing serious damage or risks to the health and safety of the worker, other workers or third parties;
- d) There is no other job position available in the company that is compatible with the worker's professional category;
- e) (Repealed).

2 - If there have been no modifications in the job position, the dismissal due to unsuitability in the

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 carácter 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

situation referred to in no. 1 of the previous article, can take place provided that all of the following requirements are met:

- a) Substantial modification of the worker's performance, resulting, namely, in the continued reduction of productivity or quality, recurring failures in the resources allocated to the job position or risks to the safety and health of the worker, other workers or third parties, determined by the manner of performance of the functions and that, considering the circumstances, may reasonably be anticipated as definitive;
- b) The employer notifies the worker, together with a copy of the relevant documents, of the assessment of the activity previously performed, with a detailed description of the facts, demonstrating a substantial modification of the performance, and informs him that he may issue an opinion, in writing, on said aspects, within a period of at least five business days;
- c) After the worker's response or after the period for the same has expired, the employer shall inform him, in writing, of proper orders and instructions regarding the performance of the work, in order to correct it, bearing in mind the facts invoked by the former;
- d) The provisions of subparagraphs b) and c) of the previous number have been applied, with due adaptations.

3 - Dismissal due to unsuitability in the situation referred to in no. 2 of the previous article may take place:

- a) If new manufacturing processes, new technologies or equipment based on different or more complex technology have been introduced, which implies a modification of the functions relating to the job position;
- b) If there has been no change in the job position, provided that the provisions of subparagraph b) of the previous number are complied with, with due adaptations.

4 - The employer shall send to the workers' committee and, in case the worker is a union representative, to the respective union association, a copy of the notification

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio

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

and the documents referred to in subparagraph b) of no. 2.

5 - The training referred to in no. 1 and 2 shall be considered for the purpose of compliance with the training obligation incumbent upon the employer.

6 - A worker who, in the three months prior to the beginning of the dismissal procedure, has been transferred to the job position in relation to which the unsuitability occurs, has the right to reoccupy the job position formerly held, with the same basic remuneration.

7 - The dismissal can only occur provided that the compensation, credits matured on the date of termination and those which become due as a result of the termination of the employment contract are made available to the worker, until the expiration of the notice period.

8 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 27/2014, of 8 May

Article 376

Notifications in case of dismissal due to unsuitability

1- In the case of dismissal due to unsuitability, the employer shall notify the worker, in writing, and, if the latter is a union representative, the corresponding union association, of:

- a) The intention to proceed with the dismissal, indicating the reasons for the same;
- b) Modifications introduced in the job position or, in lack thereof, the elements referred to in subparagraphs b) and c) of no. 2 of the previous article;
- c) The results of the professional training and the adaptation period referred to in subparagraphs b) and c) of no. 1 and subparagraph d) of no. 2 of the preceding article.

2 - If the worker is not a union representative, after three business days following the receipt of the

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

notification referred to in the preceding number, the employer shall also notify the union association that the worker has indicated for the purpose or, in lack thereof, the workers' committee or, in lack thereof, the interunion committee or the union committee.

3 - The dismissal made in violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 377

Consultation in case of dismissal due to unsuitability

1 - Within 10 days of the notification provided for in the previous article, the worker may present documents and request other means of proof that are shown to be pertinent, in which case the provisions of no. 3 and 4 of article 356 shall apply, with due adaptations.

2 - If means of proof have been requested, the employer shall inform the worker, the workers' representative structure and, if the worker is a union representative, the corresponding union association, of the result of the same.

3 - Following the notifications provided for in the previous article, the worker and the workers' representative structure may, within 10 business days, inform the employer of their reasoned opinion, in particular on the reasons justifying the dismissal.

4 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 378

Decision of dismissal due to unsuitability

1 - Upon receipt of the opinions referred to in the previous article or expiration of the period for the same,

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

the employer shall have 30 days to proceed with the dismissal, under penalty of expiration of the right, by means of a written reasoned decision, stating:

- a) Reasons for termination of employment contract;
- b) Confirmation of the requirements set forth in article 375;

c) Amount, form, time and place of payment of the compensation and credits matured on the date of termination or which become due as a result of the termination of the employment contract;

d) Date of termination of the contract.

2 - The employer shall inform the worker, the entities referred to in no. 1 and 2 of article 376, as well as the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the decision, by copy or transcription, with a prior notice, in relation to the termination date, of:

- a) 15 days, in the case of a worker with a seniority of less than one year;
- b) 30 days, in the case of a worker with seniority equal to or greater than one year and less than five years;
- c) 60 days, in the case of a worker with a seniority equal to or greater than five years and less than 10 years;
- d) 75 days in the case of a worker with a seniority of 10 years or more.

3 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1 or of the prior notice referred to in no. 2 is considered a serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 2, in what refers to the lack of notification of the entities and service referred to therein is considered a minor administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 379

Workers' rights in case of dismissal due to unsuitability

1 - The provisions of no. 4 and the first part of no. 5 of article 363 and articles 364 to 366 shall apply to the worker dismissed due to unsuitability.

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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

2 - In the event of dismissal due to unsuitability in the situations referred to in no. 2 and subparagraph b) of no. 3 of article 375, unilateral termination of the employment contract by the worker may take place after the notification referred to in subparagraph b) of the same no. 2.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 53/2011, of 14 October

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.

Article 380

Maintaining the level of employment

1 - Within 90 days following the dismissal due to unsuitability, the maintenance of the level of employment in the undertaking shall be ensured by means of hiring or transfer of workers during a procedure for dismissal for a fact that is not attributable to them.

2 - In case of non-compliance with the provisions of the preceding number, the inspection service of the ministry in charge of employment affairs shall notify the employer to ensure the maintenance of the level of employment, within a period not exceeding 30 days.

3 - The dismissal made in violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a serious administrative offence, and violation of no. 2 is punishable by double the fine.

SUBSECÇÃO II

Ilícitude 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;

Subsection II

Unlawfulness of dismissal

Article 381

General grounds of unlawfulness of dismissal

Without prejudice to the provisions of the following articles or specific legislation, dismissal on the initiative of the employer shall be unlawful:

a) If it is due to political, ideological, ethnic or religious reasons, even if a different reason has been invoked;

- 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

Ilícitude 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

Ilícitude de despedimento colectivo

- O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:
- a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a fase de informações e negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

- b) If the reasons invoked to justify the dismissal are considered invalid;
- c) If it has not been preceded by the corresponding procedure;
- d) In the case of pregnant, puerperal or breastfeeding workers, or workers on initial parental leave, in any of its forms, if the opinion of the competent authority in the field of equal opportunities between men and women has not been requested.

Article 382

Unlawfulness of dismissal for a fact attributable to the worker

- 1 - The dismissal for a fact attributable to the worker shall also be unlawful if the periods established in no. 1 or 2 of article 329 have expired, or if the corresponding procedure is invalid.
- 2 - The procedure shall be invalid if:
 - a) The notice of fault is missing, does not observe written form or does not contain the detailed description of the facts imputed to the worker;
 - b) The notification of the intention of dismissal together with the notice of fault is missing;
 - c) The worker's right to consult the procedure or to respond to the notice of fault or the time limit for the response to the notice of fault was not complied with;
 - d) The notification of the decision of dismissal and the grounds for the same to the worker does not observe written form or is not prepared according to no. 4 of article 357 or no. 2 of article 358.

Article 383

Unlawfulness of collective dismissal

- Collective dismissal shall also be unlawful if the employer:
- a) Has failed to make the notification provided for in no. 1, 3 or 4 of article 360 or promote the information and negotiation phase referred to in no. 1 of article 361;

- 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

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 384.º

Illicitude 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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

- b) Has failed to observe the time limit for dismissal referred to in no. 1 of article 363;

- c) Has failed to make available to the dismissed worker, until the expiration of the notice period, the compensation referred to in article 366 and credits matured on the date of termination or which become due as a result of the termination of the employment contract, without prejudice to the final part of no. 5 of article 363.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 384

Unlawfulness of dismissal due to extinction of job position

The dismissal due to extinction of job position shall also be unlawful if the employer:

- a) Has failed to comply with the requirements of no. 1 of article 368;
- b) Has failed to comply with the provisions of no. 2 of article 368;
- c) Has failed to make the notifications provided for in article 369;
- d) Has failed to make available to the dismissed worker, until the expiration of the notice period, the compensation referred to in article 366, by virtue of article 372, and credits matured on the date of termination or which become due as a result of the termination of the employment contract.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

Artigo 385.º

Illicitude 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.

Alterações:

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 385

Unlawfulness of dismissal due to unsuitability

Dismissal due to unsuitability shall also be unlawful if the employer:

- a) Has failed to comply with the provisions of no. 3 and 4 of article 374 or no. 1 to 3 of article 375;
- b) Has failed to make the notifications provided for in article 376;
- c) Has failed to make available to the dismissed worker, until the expiration of the notice period, the compensation referred to in article 366, by virtue of no. 1 of article 379, and credits matured on the date of termination or which become due as a result of the termination of the employment contract.

Amendments:

Law no. 53/2011, of 14 October

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 386

Suspension of dismissal

The worker may request the preventive suspension of dismissal within a period of five business days following the date of reception of the notification of dismissal, by means of a preliminary injunction regulated in the Labour Procedure Code (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.

Article 387

Judicial review of dismissal

- 1 - The regularity and lawfulness of dismissal can only be assessed by a court of law.
- 2 - The worker can challenge the dismissal, by submitting a request through a specific form, to the competent court, within 60 days from the reception of the notification of dismissal or the date of termination of the contract, if later, except in the case provided for in the following article.

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 - In the lawsuit challenging the dismissal, the employer may only invoke facts and reasons referred in the decision of dismissal notified to the worker.

4 - In cases of judicial assessment of a dismissal for a fact attributable to the worker, without prejudice to the assessment of formal defects, the court shall always rule on the verification and merits of the grounds for dismissal.

Article 388

Judicial review of collective dismissal

1 - The unlawfulness of collective dismissal can only be declared by a court of law.

2 - The suit challenging the collective dismissal shall be filed within six months following the termination of the contract.

3 - The provisions of no. 3 of the previous article shall apply to the suit challenging the collective dismissal.

Article 389

Effects of unlawful dismissal

1- If the dismissal is declared unlawful, the employer shall be sentenced to:

- a) Indemnify the worker for all damages caused, monetary and non-monetary;
- b) Reinstatement the worker in the same establishment of the undertaking, without prejudice to his category and seniority, except in the cases provided for in articles 391 and 392.

2 - In the case of mere irregularity based on a deficiency in the procedure for failure to perform the inquiries referred to in no. 1 and 3 of article 356, if the justifying grounds for dismissal are declared admissible, the worker shall only be entitled to an indemnification corresponding to half of the amount that would result from the application of no. 1 of article 391.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

3 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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 aufera 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

Article 390

Compensation in case of unlawful dismissal

1 - Without prejudice to the indemnification provided for in subparagraph a) of no. 1 of the previous article, the worker is entitled to receive the remuneration he ceased to receive from the date of dismissal until the non-appealable decision of the court confirming the unlawfulness of the dismissal.

2 - The following amounts shall be deducted from the remuneration referred to in the preceding number:

- a) The amounts that the worker received with the termination of the contract and which he would not have received otherwise;
- b) The remuneration pertaining to the period between the date of dismissal and the 30 days prior to the filing of the suit, if the suit is not filled within 30 days following the dismissal;
- c) Unemployment benefit granted to the worker in the period referred to in no. 1, and the employer shall return such amount to social security.

Article 391

Indemnification in lieu of reinstatement at the request of the worker

1 - Instead of reinstatement, the worker may choose a compensation until to the end of the trial, and the court shall determine the amount of such compensation, between 15 and 45 days of basic remuneration and seniority payments for each full year or fraction of seniority, considering the amount of the remuneration and the degree of unlawfulness resulting from the order established in article 381.

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.

2 - For the purposes of the previous number, the court shall take into consideration the time that has elapsed since the date of dismissal until the non-appealable judicial ruling.

3 - The indemnification provided for in no. 1 can not be less than three months of basic remuneration and seniority payments.

Article 392

Indemnification in lieu of reinstatement at the request of the employer

1 - In the case of a micro-undertaking or workers holding a management or direction position, the employer may request the court to exclude the reinstatement, based on facts and circumstances that make the return of the worker seriously detrimental and disturbing to the operation of the undertaking.

2 - The provisions of the preceding number shall not apply whenever the unlawfulness of the dismissal is based on political, ideological, ethnical, or religious motive, even if a different motive was invoked, as well as those cases where the judge considers that the reason for opposing reinstatement was deliberately created by the employer.

3 - In case the court excludes the reinstatement, the worker shall be entitled to an indemnification, determined by the court between 30 and 60 days of basic remuneration and seniority payments for each full year or fraction of seniority, under the terms established in no. 1 and 2 of preceding article, which shall not be less than the amount corresponding to six months of basic remuneration and seniority payments.

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:

Subsection III

Dismissal on the initiative of the employer in case of a fixed term contract

Article 393

Special rules concerning term contracts

- 1 - The general rules for termination of the contract shall apply to term contracts, with the modifications referred in the following number.
- 2 - If the dismissal is declared unlawful, the employer shall be sentenced to:
 - a) Payment of an indemnification for monetary and non-monetary damages, which shall not be less than the remuneration that the worker ceased to receive since the date of dismissal until the fixed or unfixed term of the contract, or the date of the non-appealable court decision, if the term occurs later;
 - b) If the term occurs after the court decision has become non-appealable, reinstate the worker, without prejudice to his category and seniority.
- 3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

SECTION V

Termination of employment contract at the worker's initiative

SUBSECTION I

Rescission of the employment contract by the worker

Article 394

Just cause for resolution

- 1 - In case of just cause, the worker can immediately terminate the contract.
- 2 - In particular, the following behaviours of the employer shall constitute just cause for rescission of the contract by the worker:

- 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.

Alterações:

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

- a) Lack of punctual payment of the remuneration;
- b) Intentional breach of legal or conventional guarantees of the worker, namely the practice of harassment by the employer or other workers;
- c) Application of an abusive sanction;
- d) Intentional lack of safety and health conditions at work;
- e) Intentional damage to the worker's financial interests;
- f) Offence to the physical or moral integrity, freedom, honour or dignity of the worker, punishable by law, including the practice of harassment notified to the inspection service of employment affairs, practiced by the employer or his representative.

3 - The following behaviours of the employer shall also constitute just cause for rescission of the contract by the worker:

- a) Need to comply with a legal obligation incompatible with the continuation of the contract;
- b) Substantial and lasting change of working conditions in the legal exercise of powers of the employer;
- c) Unintentional lack of punctual payment of the remuneration;
- d) Transfer to the acquirer of the position of the employer in their employment contract, as a consequence of the transfer of the undertaking, pursuant to no. 1 or 2 of article 285, for the reason provided for in no. 1 of article 286-A.

4 - The just cause shall be assessed according to no. 3 of article 351, with the necessary adaptations.

5 - Failure to punctually pay the remuneration shall be deemed intentional if it lasts for a period of 60 days, or when the employer, at the request of the worker, states in writing that he predicts that the outstanding remuneration will not be paid until the expiration of such period.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

Law no. 14/2018, of 19 March

Law no. 93/2019, of 4 September

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.

Article 395

**Procedure for rescission of contract
by the worker**

- 1 - The worker shall notify the employer of the rescission of the contract, in writing, with a brief description of the facts that justify it, within 30 days following the knowledge of the facts.
- 2 - In the case referred to in no. 5 of the previous article, the period for rescission shall start from the end of the period of 60 days or the statement of the employer.
- 3 - If the grounds for the rescission are those referred to in subparagraph a) of no. 3 of the previous article, the notification shall be made as soon as possible.
- 4 - The employer may require that the signature of the worker in the notification of rescission is certified by a notary public, and in this case, a period not exceeding 60 days shall mediate between the date of certification and the termination of the contract.

Article 396

Indemnification or compensation due to the worker

- 1 - In case of rescission of the contract based on a fact provided for in no. 2 of article 394, the worker shall be entitled to indemnification, to be determined between 15 and 45 days of basic remuneration and seniority payments for each full year of seniority, considering the value of the remuneration and the degree of unlawfulness of the employer's behaviour, and which shall not be less than three months of basic remuneration and seniority payments.
- 2 - In the case of a fraction of a year of seniority, the amount of indemnification shall be calculated proportionally.
- 3 - The amount of the indemnification may be higher than that which would result from the application of no. 1 whenever the worker suffers pecuniary and non-pecuniary damages of a higher amount.

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

Alterações:

Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

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.

4 - In the case of a term contract, the indemnification may not be less than the value of the falling due remuneration.

5 - In case of rescission of the contract based on the grounds set forth in subparagraph d) of no. 3 of article 394, the worker shall be entitled to compensation calculated according to article 366.

Amendments:

Law no. 14/2018, of 19 March

Article 397

Revocation of the rescission

1 - The worker can revoke the rescission of the contract, if his signature in the latter is not certified by a notary public, until the seventh day following the date on which is delivered to the employer, by means of a written communication addressed to the latter.

2 - The provisions of no. 2 or 3 of article 350 shall apply to revocation.

Article 398

Challenging the rescission

1 - The unlawfulness of the rescission of the contract can be declared by a court of law in a suit initiated by the employer.

2 - The suit shall be initiated within one year from the date of the rescission.

3 - In the suit in which the unlawfulness of the rescission is assessed, the worker may only invoke the facts contained in the notification referred to in no. 1 of article 395 to justify the rescission.

4 - In case the rescission has been challenged on the grounds of unlawfulness of the procedure set forth in no. 1 of article 395, the worker may correct the defect until the period for presenting the defence has expired, but may only use this option once.

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

6 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos

Article 399

Liability of the worker in case of unlawful rescission

If the just cause for rescission of the contract is not proven, the employer shall be entitled to an indemnification for the damages caused, not lower than the amount calculated according to article 401.

SUBSECTION II

**Unilateral termination of employment contract by the
worker**

Article 400

Unilateral termination with prior notice

1 - The worker may unilaterally terminate the contract regardless of just cause, by notifying the employer in writing, at least 30 or 60 days in advance, depending on whether he has a seniority of, respectively, up to two years or more than two years.

2 - The instrument of collective labour regulation and the employment contract may increase the period of notice up to six months in respect of a worker holding a position on the board or at a senior management level, or a representation or responsibility role.

3 - In the case of a term contract, the unilateral termination may be made at least 30 or 15 days in advance, depending on whether the contract's duration is at least six months or less.

4 - In the case of an unfixed term contract, for the purpose of the notice period referred to in the previous number, the duration of the contract already elapsed shall be considered.

5 - The provision in no. 4 of article 395 shall apply to the unilateral termination.

6 - The worker who has been recognised as a victim of domestic violence, under the terms of specific

de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 401.º

Denúncia sem aviso prévio

1 - 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.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

legislation, is exempt from complying with the prior notice provided for in the previous numbers.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 401

Unilateral termination without prior notice

1 - The worker who does not comply, in whole or in part, with the notice period established in the previous article shall pay the employer a compensation equal to the basic remuneration and seniority payments corresponding to the missing notice period, without prejudice to compensation for damages caused by non-observance of the prior notice or duty arising from a permanence agreement.

2 - The provisions of the preceding number do not apply to the worker who has been recognised as a victim of domestic violence, under the terms of specific legislation.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 402

Revocation of the unilateral termination

1 - The worker can revoke the unilateral termination of the contract, if his signature in the latter is not certified by a notary public, until the seventh day following the date on which it is delivered to the employer, by means of a written communication addressed to the latter.

2 - The provisions of no. 2 or 3 of article 350 shall apply to the revocation.

Article 403

Abandonment of work

1 - The absence of the worker from the service accompanied by facts that indicate the intention not to

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

resume it shall be considered as abandonment of work.

2 - The abandonment of work shall be presumed if the worker is absent from service for at least 10 consecutive business days, without the employer being informed of the reason for the absence.

3 - The abandonment of work shall be regarded as an unilateral termination of the contract and may only be invoked by the employer after notifying the worker of the facts that represent the abandonment or presumption thereof, by registered letter with acknowledgment of receipt to the last known address of the latter.

4 - The presumption established in no. 2 may be rebutted by the worker through proof of the occurrence of a force majeure event that has prevented him from informing the employer of the cause of the absence.

5 - In case of abandonment of work, the worker shall indemnify the employer according to article 401.

TÍTULO III
Direito colectivo

TITLE III
Collective law

SUBTÍTULO I
Sujeitos

SUBTITLE I
Subjects

CAPÍTULO I
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

CHAPTER I
Workers' collective representation structures

SECÇÃO I
Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

SECTION I
General provisions on workers' collective representation structures

Artigo 404.º
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Article 404
Workers' collective representation structures

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

a) Associações sindicais;

For purposes of collective defence and pursuit of their rights and interests, workers can create:

a) Union associations;

- 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) Worker's committees and sub-committees;
- c) Workers' representatives for occupational safety and health;
- d) Other structures provided for in specific legislation, namely European Works Councils.

Article 405

Autonomy and independence

- 1 - The workers' collective representation structures are independent from the State, political parties, religious institutions or associations of another nature, and any interference of the same in the organisation and management of the former, as well as their reciprocal financing, are prohibited.
- 2 - Without prejudice to the forms of support provided for in this Code, employers cannot, individually or through their associations, promote the creation, maintain or finance, by any means, the operation of workers' collective representation structures or, in any manner, intervene in their organisation and management, as well as impair or hinder the exercise of their rights.
- 3 - The State can support the workers' collective representation structures according to the law.
- 4 - The State cannot discriminate the workers' collective representation structures from any other associations.
- 5 - The violation of the provisions of no. 1 or 2 is considered a serious administrative offence.

Article 406

Prohibition of discriminatory acts

- 1 - Any agreement with the following objectives is prohibited and considered null and void:
 - a) To subordinate the employment of the worker to him joining or not joining a union association or abandoning the union in which he is enlisted;

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 acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

b) Dismiss, transfer or in any manner harm the worker due to the exercising of rights regarding participation in collective representation structures or being a member or not being a member of a union.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Article 407

Crime for breach of union autonomy or independence, or for discriminatory act

1 - Entities that breach the provision of no. 1 or 2 of article 405 or of the previous article shall be punished with a fine of up to 120 days.

2 - The directors, officers or managers, or another workers with a leadership position that are responsible for the acts referred to in the preceding number, shall be punished with imprisonment of up to one year.

3 - The union leaders or representatives that are convicted in the terms of the preceding number shall lose the specific rights which are granted pursuant to this Code.

Article 408

Time credit of workers' representatives

1 - The workers elected to the workers' collective representation structures shall benefit from a time credit, in the terms foreseen in this Code or in specific legislation.

2 - The time credit refers to the normal working period and counts as time of effective service, including for remuneration purposes.

3 - Whenever the worker intends to use the time credit, he shall inform the employer, in writing, at least two days in advance, unless there is a valid reason otherwise.

4 - The fact that the worker belongs to more than one workers' collective representation structure does not allow for the accumulation of time credit.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Artigo 409.º

Article 409

Faltas de representantes dos trabalhadores

Absences of workers' representatives

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.

1 - The absence of a worker due to the performance of functions in a workers' collective representation structure of which he is a member, which exceeds the time credit, is considered justified and counts as time of effective service, except for remuneration purposes.

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.

2 - The absence of a union delegate due to the practice of necessary and undelayable acts in the exercise of the corresponding functions is considered justified, in the terms of the previous number.

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.

3 - The worker or the collective representation structure of which he is a member shall inform the employer, in writing, of the dates and number of days in which the former needs to be absent for the performance of his duties, one day in advance or, in the event of unpredictability, within 48 hours after the first day of absence.

4 - A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

4 - Failure to comply with the provisions of the preceding number makes the absences unjustified.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

5 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a serious administrative offence.

Artigo 410.º

Article 410

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

Protection in case of disciplinary procedure or dismissal

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.

1 - The preventive suspension of a member of a collective representation structure shall not prevent him from having access to places and carrying out activities within the scope of normal performance of such duties.

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

2 - Pending legal proceedings to determine disciplinary, civil or criminal liability on the grounds of abusive exercise of rights as a member of the workers' collective representation structure, the provisions of the preceding

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.

number shall apply to the worker concerned.

3 - The dismissal of a worker who is a candidate to any of the bodies of union associations, or who performs or has performed such duties in those same bodies for less than three years, is presumed to be without just cause.

4 - The preliminary injunction to suspend the dismissal of workers who are members of a workers' collective representation structure shall only not be enacted if the court concludes that there is a serious probability of the just cause invoked existing.

5 - The lawsuit challenging the dismissal of workers referred to in the previous number is urgent.

6 - In case of unlawful dismissal due to a fact attributable to a member of a collective representation structure, he has the right to choose between reinstatement and indemnification calculated according to no. 3 of article 392 or an instrument of collective labour regulation, and never less than six months basic remuneration and seniority payments.

Article 411

Protection in case of transfer

1 - A worker who is a member of a workers' collective representation structure cannot be moved from the workplace without his consent, except when it is a result of the total or partial moving of the establishment in which he renders service.

2 - The employer shall communicate the transfer of the worker referred to in the previous number to the structure to which he belongs, with a prior notice equal to that of the notification of the worker.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

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.

Article 412

Confidential information

- 1 - The member of the workers' collective representation structure cannot disclose to workers or third parties information that was disclosed to him, in the context of the right of information or consultation, with express reference to its confidential nature.
- 2 - The duty of confidentiality survives the term of office as member of the workers' collective representation structure.
- 3 - The employer is not obliged to give information or conduct consultation that by nature may harm or seriously affect the operation of the undertaking or establishment.

Article 413

**Justification and judicial control of confidentiality of
information**

- 1 - The qualification of information as confidential, the failure to provide information or conduct consultation shall be justified in writing and based on objective criteria founded on management requirements.
- 2 - The qualification of information provided as confidential, the refusal to provide information or conduct consultation can be challenged by the affected collective representation structure, in the terms foreseen in the in the Labour Procedure Code (Código de Processo do Trabalho).

Article 414

Exercise of rights

- 1 - A member of a workers' collective representation structure cannot, by exercising his rights or performing his duties, harm the normal operation of the undertaking.

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.

2 - The member of a workers' collective representation structure shall be disciplinarily, civilly, or criminally liable for the abusive exercise of rights in general terms.

SECÇÃO II
Comissões de trabalhadores

SECTION II
Workers' committees

SUBSECÇÃO I
Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

SUBSECTION I
General provisions on workers' committees

Artigo 415.º

Article 415

Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras

General provisions on committees, subcommittees and coordinating committees

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.

1 - Workers have the right to create, in each undertaking, a workers' committee to defend their interests and to exercise the rights foreseen in the Constitution and in the law.

2 - Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.

2 - Workers' subcommittees may be created in geographically disperse establishments of the undertaking.

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.

3 - All workers of the undertaking, regardless of age or function, have the right to participate in the creation of the structures provided for in the previous numbers and in the approval of the corresponding by-laws, as well as the right to elect and be elected.

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.

4 - Coordinating committees may be created to better intervene in the economic restructuring, to articulate the activities of workers' committees established in undertakings connected by a control or group relationship, as well as for the performance of other rights established by law and in this Code.

Artigo 416.º
Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores

Article 416
Personality and capacity of the workers' committees

1 - A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço

1 - The workers' committees acquire legal personality by the registration of their by-laws with the competent

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.

department of the ministry in charge of employment affairs.

2 - The legal capacity of the workers' committees includes all rights and duties necessary or convenient for the pursuit of its purposes.

Article 417

**Number of members of the workers' committee,
coordinating committee or subcommittee**

1 - The number of members of the workers' committees cannot exceed the following:

- a) In an undertaking with less than 50 workers, two;
- b) In an undertaking with 50 or more workers and less than 200, three;
- c) In an undertaking with 201 to 500 workers, three to five;
- d) In an undertaking with 501 to 1000 workers, five to seven;
- e) In an undertaking with more than 1000 workers, seven to 11.

2 - The number of members of workers' subcommittees cannot exceed the following:

- a) In an establishment with 50 to 200 workers, three;
- b) In an establishment with more than 200 workers, five.

3 - In an establishment with less than 50 workers, the role of the subcommittee shall be performed by one member only.

4 - The number of members of the coordinating committee may not exceed the number of workers' committees coordinated by the same, nor a maximum of 11 members.

Article 418

Duration of the term of office

The term of office of members of the workers' committees, coordinating committees or workers' subcommittees may not exceed four years, and successive terms are allowed.

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 disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação, bem como o procedimento a que se refere o artigo seguinte.

3 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contra-ordenação muito grave.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 419

**Workers' meetings at the workplace convened by a
workers' committee**

1 - The workers' committee may convene general meetings of workers to be held at the workplace:

- a) Outside the working hours of the majority of the workers, notwithstanding the normal operation of shifts or overtime work;
- b) During working hours of the majority of the workers up to a maximum of fifteen hours per year, which counts as time of effective service, provided that the operation of urgent and essential services is ensured.

2 - The provisions of the previous number shall apply to the convening and holding of meetings using information and communication technologies, as well as the procedure referred to in the following article.

3 - The employer who prohibits a workers' meeting in the workplace commits a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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

Article 420

Procedure for workers' meetings in the workplace

1 - The workers' committee shall inform the employer, at least forty-eight hours in advance, of the date, time, foreseeable number of participants and the place in which it intends the workers' meeting to be held and display the corresponding notice.

2 - In the case of a meeting to be held during working hours, the workers' committee shall submit a proposal to ensure the operation of urgent and essential services.

3 - Upon receipt of the notification referred to in no. 1 and, as the case may be, the proposal referred to in the preceding number, the employer shall make available to

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.

the promoter, at their request, a place within the company or close to the same, appropriate for holding the meeting, considering the elements of the notification and the proposal, as well as the need to comply with the final part of subparagraph a) or b) of no. 1 of the previous article.

4 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a very serious administrative offence.

Article 421

Support to the workers' committees and diffusion of information

1 - The employer shall make available to the workers' committee or subcommittee adequate facilities, as well as the material and technical means necessary for the performance of their duties.

2 - The provisions of article 465, with the necessary adaptations, shall apply to the workers' committee or subcommittee.

3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Article 422

Time credit of members of committees

1 - For the exercise of his functions, the member of the following structures is entitled to the following monthly time credit:

- a) Workers' subcommittee, eight hours;
- b) Workers' committee, twenty-five hours;
- c) Coordinating committee, twenty hours.

2 - In micro-undertakings, the time credit referred to in the previous number is reduced to half.

3 - In an undertaking with more than 1000 workers, the workers' committee may unanimously decide to redistribute to its members an amount corresponding to the sum of the time credit of all of them, with the individual limit of forty hours per month.

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.

4 - A worker who is a member of more than one of the structures referred to in no. 1 may not accumulate the corresponding time credit.

5 - In a public company with more than 1000 workers, the workers' committee may unanimously decide that one of the members benefits from a time credit corresponding to half of his normal working period, and in this case the provisions of no. 3 shall apply.

6 - The violation of the provisions of no. 1, 2, 3 or 5 is considered a serious administrative offence.

SUBSECTION II
Information and consultation

Article 423

Rights of the workers' committees and subcommittees

1 - The workers' committees are entitled, namely, to:

- a) Receive the information necessary for the exercise of its activity;
- b) Exercise control over the management of the undertaking;
- c) Participate, among others, in the undertaking restructuring process, in drawing up plans and reports on professional training and in procedures related to the change of working conditions;

d) Participate in the elaboration of labour legislation, directly or through the corresponding coordinating committees;

e) Manage or participate in the management of the undertaking's social works;

f) Promote the election of workers' representatives to the corporate bodies of corporate public enterprises;

g) Meet, at least once a month, with the management body of the undertaking to assess issues related to the exercise of their rights.

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.

2 - The workers' subcommittee shall, according to the general orientation established by the committee:

- a) Exercise, through delegation by the workers' committee, the rights provided for in subparagraphs a), b), c) and e) of the previous number;
- b) Inform the workers' committee on matters of interest to the activity of the latter;
- c) Make the link between the workers of the corresponding establishment and the workers' committee;

d) Meet with the management body of the establishment, pursuant to subparagraph g) of the previous number.

3 - The managing body of the undertaking or establishment, as the case may be, shall draw up the minutes of the meeting referred to in subparagraph g) of no. 1 or subparagraph d) of no. 2, which shall be signed by all participants.

4 - The violation of the provisions of the subparagraphs e) or g) of no. 1, subparagraph d) of no. 2 or the previous number is considered a serious administrative offence.

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;

Article 424

Content of the right to information

1 - The workers' committee has the right to information on:

- a) General plans of activity and budget;
- b) Organisation of production and its implications on the degree of use of workers and equipment;
- c) Supply situation;
- d) Sales estimating, volume and management;
- e) Personnel management and establishment of its basic criteria, amount of salary mass and its distribution by professional groups, social benefits, productivity and absenteeism;
- f) Accounting situation, including the balance sheet, profit and loss accounts and trial balance;
- g) Financing forms;
- h) Fiscal and parafiscal charges;

i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

j) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

i) Project to change the undertaking's object, share capital or to convert the undertaking's activity;

j) Parameters, criteria, rules and instructions on which algorithms or other artificial intelligence systems that affect decision-making on access to and retention in employment, as well as working conditions, including profiling and monitoring of professional activity are based.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 425

Obligation to consult the workers' committee

The employer must request the opinion of the workers' committee before performing the following acts, without prejudice to others provided for by law:

- a) Modification of the criteria for professional classification and promotions of the workers;
- b) Change of place of business of the undertaking or establishment;
- c) Any measure which results in, or is likely to result in, a substantial reduction in the number of workers, aggravation of working conditions or changes in the organisation of work;
- d) Dissolution or request of declaration of insolvency of the undertaking.

Subsection III

Undertaking management control

Article 426

Purpose and content of management control

1 - Management control aims to promote the responsible commitment of workers in the business of the undertaking.

2 - No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

- a) Apreçar 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 - In the exercise of management control, the workers' committee may:

- a) Assess and issue an opinion on the undertaking's budget and its amendments, as well as monitor its execution;
- b) Promote the adequate use of technical, human and financial resources;
- c) Promote, together with management and workers, measures which contribute to the improvement of the undertaking's activities, in particular in the field of equipment and administrative simplification;
- d) Submit suggestions, recommendations or criticisms to the undertaking concerning the initial qualification and continuous training of workers, the improvement of working conditions, in particular regarding occupational safety and health;
- e) Defend the legitimate interests of the workers before the management and supervisory bodies of the undertaking and the competent authorities.

3 - Management control does not cover:

- a) The Bank of Portugal;
- b) Portuguese Mint and Official Printing Office (Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.);
- c) Military manufacturing establishments and military research activities or others relevant to national defence;
- d) Activities involving powers of sovereign bodies, of regional assemblies or regional governments.

4 - The placing of obstacles by the employer to the performance of the rights provided for in no. 2 is considered a serious administrative offence.

Article 427

Exercise of the right to information and consultation

1 - The workers' committee or subcommittee shall request in writing, to the management body of the undertaking or establishment, respectively, the information elements relating to matters covered by the right to information.

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 - The information shall be provided in writing, within eight days, or 15 days if its complexity justifies it.

3 - The provisions of the preceding numbers shall not affect the right of the workers' committee or subcommittee to receive information in a meeting referred to in subparagraph g) of no. 1 or subparagraph d) of no. 2 of article 423.

4 - In the case of consultation, the employer shall request in writing the opinion of the workers' committee, which shall be issued within 10 days of receipt of the request, or within a longer period granted in view of the length or complexity of the matter.

5 - In the event that the workers' committee asks for pertinent information on the matter of the consultation, the period referred to in the preceding number shall be counted from the provision of the information, in writing or in the meeting in which this occurs.

6 - The obligation to consult shall be deemed to have been fulfilled once the period referred to in no. 4 has elapsed without the opinion being issued.

7 - In the case of a decision by the employer in the exercise of management and organisation powers deriving from the employment contract, the information and consultation procedure must be conducted by both parties in order to achieve, where possible, consensus.

8 - The violation of the provisions of no. 2 or the first part of no. 4 is considered a serious administrative offence.

Article 428

Workers' representatives in corporate public enterprises' bodies

1 - The workers' committee of a corporate public enterprise shall promote the election of workers' representatives to its governing bodies, applying the provisions of this Code regarding electoral roll, polling stations, voting and results.

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.

2 - The workers' committee shall notify the Ministry responsible for the sector of activity of the corporate public enterprise of the result of the election referred to in the preceding number.

3 - The governing body concerned, and the number of workers' representatives shall be regulated in the by-laws of the corporate public enterprise.

SUBSECTION IV

Participation in the undertaking restructuring process

Article 429

Exercise of the right to participate in restructuring processes

1 - The right to participate in the undertaking restructuring processes shall be exercised by the workers' committee or by the coordinating committee in the event of the restructuring of the majority of the undertakings whose committees it coordinates.

2 - As part of the participation in the undertaking restructuring, the workers' committee or the coordinating committee is entitled to:

- a) Prior information and consultation on the formulation of restructuring plans or projects;
- b) Information on the final formulation of the restructuring instruments and to give its opinion before they are approved;
- c) Meet with the bodies in charge of preparatory work for restructuring;
- d) Present suggestions, complaints or criticisms to the competent bodies of the undertaking.

3 - The placing of obstacles by the employer to the performance of the rights provided for in the previous number is considered a serious administrative offence.

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

Subsection V

Creation, by-laws and election

Article 430

Creation and approval of the by-laws of the workers' committees

1 - The creation and approval of the by-laws of workers' committees are deliberated simultaneously by the workers of the undertaking, with different votes, the validity of the creation depending on of the validity of the approval of the by-laws.

2 - The decision to create the workers' committee shall be taken by a simple majority of the voters, the deliberation by relative majority being sufficient for the approval of the by-laws.

3 - Voting is called at least 15 days in advance by at least 100 or 20% of the undertaking's workers, with ample publicity and express reference to the date, time, place and agenda, and a copy of the convening shall be sent simultaneously to the employer.

4 - Voting regulations shall be prepared by the workers who call it and publicized simultaneously with the convening.

5 - Draft of the by-laws submitted to voting are proposed by at least 100 or 20% of the undertaking's workers and shall be publicized at least 10 days in advance.

6 - The provisions of the previous numbers shall apply to the amendments to by-laws, with the necessary adaptations.

Article 431

Voting of the creation and approval of the by-laws of workers' committees

1 - The identity of the workers of the undertaking at the date of the calling of the vote shall be included in the electoral roll consisting of a list prepared by the

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.

employer, broken down, where appropriate, by establishment.

2 - The employer shall deliver the electoral roll to the workers who convened the meeting, within forty-eight hours after receipt of a copy of the convening, which shall be immediately displayed on the undertaking's premises.

3 - Voting shall take place according to the following rules:

a) In each establishment with a minimum of 10 workers there shall be at least one polling station;

b) Each polling station cannot have more than 500 voters;

c) The table of the polling station shall direct the corresponding voting and shall be composed of a president and two voters who, for this purpose, are released from service.

4 - Each group of workers proposing draft by-laws may designate one representative at each table to accompany the vote.

5 - Ballot boxes shall be placed in the workplace in order to allow all workers to vote, notwithstanding the normal operation of the undertaking or establishment.

6 - Voting shall start at least thirty minutes before the beginning of the operating schedule of the undertaking or establishment and end at least sixty minutes after the end of the same, and workers may have the time necessary to vote during their working schedule.

7 - Voting shall, as far as possible, take place simultaneously in all polling stations.

8 - The violation of the provisions of no. 1 or 2, subparagraph a) of no. 3, no. 5 or the first part of no. 6 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of the final part of subparagraph c) of no. 3 or the final part of no. 6 is considered a serious administrative offence.

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 dos membros da 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.

Article 432

Procedure for tabulation of results

1 - The opening of the ballot boxes for the corresponding tabulation must be simultaneous in all polling stations, even if the voting has taken place at different times.

2 - The members of the polling station shall record the way in voting occurred in the minutes, which, after being read and approved, they shall initial and sign.

3 - The identity of the voters shall be registered in a specific document, with opening and closing terms, signed and initialled by the members of the table, which is included in the minutes.

4 - The tabulation of the voting of the creation of the workers' committees and the approval of the by-laws is made by the electoral committee, which shall prepare the corresponding minutes, according to no. 2.

5 - The electoral committee referred to in the previous number shall consist of a representative of the proponents of draft by-laws and an equal number of representatives of the workers who convened the constituent assembly.

6 - The electoral committee shall, within a period of 15 days from the date of tabulation, inform the employer of the result and display the same in the workplace or places where the vote took place, as well as copy of the corresponding minutes.

7 - The employer's opposition to the display of the result of the vote, pursuant to the previous number, is considered a serious administrative offence.

Article 433

General rules for the election of members of workers' committees and subcommittees

1 - The members of the workers' committees and subcommittees are elected from the lists presented by the workers of the undertaking or establishment, by direct and secret vote, according to the principle of proportional representation.

2 - A convocatória da eleição é efetuada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na falta de iniciativa desta, por, no mínimo, 100 ou 20 /prct. 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 /prct. dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 /prct. 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 - (Revogado.)

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

2 - The convening of the election shall be made 15 days in advance, or a longer period established in the by-laws, by the electoral committee created according to the by-laws or, in the absence of initiative from the latter, by at least 100 or 20% of the undertaking's workers, with ample publicity and an express reference to the date, time, place and agenda, and a copy of the convening must be sent simultaneously to the employer.

3 - Only lists subscribed by at least 100 or 20% of the undertaking's workers or, in the case of workers' subcommittees lists, 10% of the workers of the establishment may run for the election, and no worker can subscribe or be part of more than one competing list to the same structure.

4 - The election of the members of the workers' committees and subcommittees shall take place simultaneously, and the provisions of articles 431 and 432, with the necessary adaptations, shall apply.

5 - (Repealed).

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 434

Content of the by-laws of the workers' committee

1 - The by-laws of the workers' committees shall establish:

- a) The composition, election, term of office and rules of operation of the electoral committee presiding over the electoral act, which a delegate designated by each competing list is entitled to be a member of, and who must ensure equal opportunities and impartiality in the treatment of the lists;
- b) The number, term of office and rules for the election of the members of the workers' committees and the manner in which vacancies are filled;
- c) The operation of the committee;
- d) The form of binding of the committee;
- e) The way in which the committee's activities are financed, which cannot, under any circumstances, be

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.

ensured by an entity outside the group of workers of the undertaking;

f) The articulation of the committee, if appropriate, with workers' subcommittees or coordinating committees;

g) The destination of the corresponding assets in case of extinction of the committee, which cannot be distributed by the workers of the undertaking.

2 - The term of office of the members of the committee may not last for more than four years, and re-election may be held for successive terms, unless otherwise provided in the by-laws.

3 - The by-laws may provide for the existence of workers' subcommittees in geographically dispersed establishments.

Article 435

By-laws of the coordinating committee

The by-laws of the coordinating committee shall be subject to the provisions of no. 1 and 2 of the preceding article, with the necessary adaptations, and shall include the location of the head office.

Article 436

Accession and revocation of membership to the coordinating committee

The provisions of no. 1 of article 433 shall apply to the accession or revocation of membership of workers' committees to a coordinating committee.

Article 437

Election of coordinating council

1 - The acceding members of workers' committees shall elect, from among themselves, the members of the coordinating committee, by direct and secret vote and according to the principle of proportional representation.

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 das atas 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 das listas concorrentes, bem como das atas 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 da ata da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;

2 - The election shall be convened 15 days in advance, or a longer period established in the by-laws, by at least two acceding workers' committees.

3 - The election shall be made by lists subscribed by at least 20% of the members of two acceding workers' committees, submitted up to five days before the vote.

4 - Minutes of the electoral act must be prepared, signed by all those present, to which the voters registration document is attached.

Article 438

Records and publications relating to committees and subcommittees

1 - The electoral committee shall request the competent department of the ministry in charge of employment affairs to register the constitution of the workers' committees and the by-laws or its amendments, together with the approved by-laws or amendments and copies of the minutes of the global tabulation and the of the polling stations, together with the register of voters.

2 - The electoral committee shall, within a period of 10 days from the date of tabulation, also require the competent department of the ministry in charge of employment affairs to register the election of the members of the workers' committees and subcommittees, together with copies of the competing lists, as well as the minutes of the global tabulation and polling stations, together with voter registration documents.

3 - The workers' committees who participated in the creation of the coordinating committee shall require to the competent department of the ministry in charge of employment affairs, in case of election within 10 days, the registration:

a) Of the creation of the coordinating committee and the by-laws or their amendments, attaching the approved by-laws or amendments, as well as copies of the minutes of the meeting in which the committee was created and the voter registration document;

b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias das listas concorrentes, bem como da ata da reunião e do documento de registo dos votantes.

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.

8 - Para efeitos dos n.os 1 a 3, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

b) Of the election of the members of the coordinating committee, gathering copies of the competing lists, as well as the minutes of the meeting and the registration document of the voters.

4 - The notifications addressed to the service referred to in the previous numbers shall correctly indicate the address of the structure in question, an such indication shall be kept up to date.

5 - The by-laws of workers' committees or coordinating committees shall be delivered through an electronic document, according to the ministerial order of the minister in charge of employment affairs.

6 - Within 30 days after receipt of the documents referred to in the previous numbers, the competent department of the ministry in charge of employment affairs shall:

a) Register the creation of the workers' committee or the coordinating committee, as well as the by-laws or their amendments;

b) Register the election of the members of the workers' committee and subcommittee or of the coordinating committee;

c) Publish in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego) the by-laws of the workers' committee or the coordinating committee, or corresponding changes;

d) Publishes in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego) the composition of the workers' committee, subcommittee or coordinating committee.

7 - The workers' committee, subcommittee or the coordinating committee may only start their activities after the publication of the by-laws and their composition, according to the previous number.

8 - For the purposes of no. 1 to 3, the exhibition of the original or a certified document may be required when there are reasonable doubts about the content or authenticity of the simple copy, and a reasonable time limit of no less than five working days must be set for this purpose.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 dos documentos referidos, respetivamente, 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

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 439

**Control of the legality of the creation and the by-laws
of the committees**

1 - Within eight days of the publication of the by-laws of the workers' committees or of the coordinating committee, or amendments to the same, the competent service of the ministry in charge of employment affairs sends to the magistrate of the District Attorney of the location of the undertaking's head office, or the coordinating committee's head office, a grounded assessment of the legality of the creation of the committee and of the by-laws, or of its amendments, as well as a copy of the documents referred to respectively in no. 1 or subparagraph a) of no. 3 of the previous article.

2 - The provisions of article 447 shall apply, with due adaptations.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

SECÇÃO III

Associações sindicais e associações de empregadores

SECTION III

Union associations and employers' associations

SUBSECÇÃO I

Disposições preliminares

SUBSECTION I

Preliminary provisions

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.

Article 440

Right of association

1 - Workers have the right to create unions at all levels to defend and promote their socio-professional interests.

2 - Employers have the right to create associations of employers at all levels to defend and promote their business interests.

3 - Union associations include trade unions, federations, leagues and confederations.

4 - Employers' associations include associations, federations, leagues and confederations.

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.

5 - The by-laws of federations, leagues and confederations may admit direct representation of workers not represented by trade unions or employers not represented by employers' associations.

Artigo 441.º
Regime subsidiário

Article 441
Subsidiary regime

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.

1 - Union associations and employers' associations are subject to the general regime of the right to association in everything that does not contradict this Code or the specific nature of their autonomy.

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.

2 - The rules of the general regime concerning the right to association that are susceptible of creating unacceptable restrictions to the freedom of organisation shall not apply to union associations and employers' associations.

Artigo 442.º
Conceitos no âmbito do direito de associação

Article 442
Concepts under the right of association

1 - No âmbito das associações sindicais, entende-se por:

1 - In the scope of union associations, the following concepts shall mean:

- 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

- a) Union, the permanent association of workers to defend and promote their socio-professional interests;
- b) Federation, the association of unions of workers of the same profession or of the same sector of activity;
- c) League, the association of unions of regional basis;
- d) Confederation, the national association of unions, federations and leagues;
- e) Union section, the group of workers of an undertaking or establishment that are members of the same union;
- f) Union delegate, the worker elected to carry out trade union activity in the undertaking or establishment;
- g) Union committee, the organisation of union delegates of the same union in the undertaking or establishment;
- h) Inter-union committee, the organisation, at a company level, of the delegates of the union committees

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.

of the unions represented in a confederation, comprising at least five union delegates, or of all union committees existing therein.

2 - In the context of employers' associations, the following concepts shall mean:

- a) Employers' association, the permanent association of persons, whether natural or legal persons, under private law, who own an undertaking, and that usually have workers at their service;
- b) Federation, the association of employers' associations of the same sector of activity;
- c) League, the association of employers' associations of regional basis;
- d) Confederation, the national association of employers' associations, federations and leagues.

Article 443

Rights of associations

1 - Union associations and employers' associations shall have the right, namely, to:

- a) Conclude collective labour conventions;
- b) Provide economic and social services to its members;
- c) Participate in the elaboration of labour legislation;
- d) Initiate and intervene in judicial proceedings and administrative proceedings regarding the interests of its members, according to the law;
- e) Establish relations or to join, at national or international level, workers' or employers' organisations, respectively.

2 - Union associations also have the right to participate in company restructuring processes, especially in relation to training actions or when changes in working conditions occur.

3 - Employers' associations may not engage in the production or marketing of goods or services or otherwise intervene in the market, notwithstanding subparagraph b) of no. 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.

Article 444

Freedom of membership

1 - In the exercise of union freedom, the worker has the right, without discrimination, to become a member of a union that, in his field of activity, represents the corresponding category.

2 - The worker who ceases his activity but does not begin another that is not represented by the same union or who does not lose the status of subordinated worker, may maintain membership quality.

3 - The employer has the right, without discrimination, to join an employers' association that, in his field of activity, can represent him.

4 - The employer who does not have workers may join an employers' association but may not intervene in decisions relating to employment relationships.

5 - The worker may not simultaneously, by virtue of the same profession or activity, be a member of different unions.

6 - The worker or the employer can abandon the association at any time, by written notification at least 30 days in advance.

SUBSECTION II

Creation and organisation of associations

Article 445

Principles of democratic self-regulation, organisation and management

Trade union associations and employers' associations are governed by the by-laws and regulations approved by them, elect the members of their bodies freely and democratically and democratically organise their management and activity.

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 da ata da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respetivos 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;

Article 446

Autonomy and independence of associations

1 - The holding of management positions in union associations or employers' associations is incompatible with the holding of a management position in a political party, religious institution or other associations in relation to which there is a conflict of interest.

2 - The provisions of no. 1, 3 or 4 of article 405, with the necessary adaptations, shall apply to employers' associations.

Article 447

Creation, registration and acquisition of personality

1 - Union associations or employers' associations are created and approve the corresponding by-laws by means of a resolution of the constituting assembly, which may be a representative assembly of members, and acquire legal personality by registration of their by-laws by the competent department of the ministry in charge of employment affairs.

2 - The request of registration of any union association or employers' association, signed by the chairman of the constituting assembly, must be accompanied by the approved by-laws and a certificate or copy of the minutes of the assembly meeting, with the attendance record and respective terms of opening and closing attached.

3 - The by-laws of union associations or associations of employers shall be delivered in electronic format, according to the ministerial order of the minister in charge of employment affairs.

4 - The competent department of the ministry in charge of employment affairs area registers the by-laws, after which it:

a) Publishes the by-laws in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego), within 30 days after its reception;

b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia da ata da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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.

10 - Para efeitos do n.º 1, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia

b) Sends a certificate or copy of the minutes of the constituting assembly, the by-laws and the request for registration, accompanied by a grounded assessment of the legality of the creation of the association and its by-laws to a magistrate of the District Attorney of the competent court of law, within eight days following publication, without prejudice to the provisions of the following number.

5 - If the by-laws contain provisions contrary to the law, within the period provided for in subparagraph b) of the previous number, the competent department notifies the association to modify the same, within 180 days.

6 - If there is no modification within the period referred to in the preceding number, the competent department proceeds according to subparagraph b) of no. 4.

7 - The union association or employers' association may only commence their activities after publication of the by-laws in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego), or 30 days after registration.

8 - If the constitution or the by-laws of the association are not compliant with mandatory law, the magistrate of the District Attorney of the competent court shall, within 15 days after reception of the documents referred to in subparagraph b) of no. 4, promote the judicial winding-up of the association or, in the case of rules included in the by-laws, their invalidity, if the matter is governed by mandatory law or if the regulation of the matter is not essential to the operation of the association.

9 - In the situation referred to in the previous number, the competent service of the ministry in charge of employment affairs, in the event of the winding-up of the association, follows the procedure provided for in no. 4 of article 456 or, in case of invalidity of the by-laws, the immediate publication of a notice in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

10 - For the purposes of no. 1, the display of the original or a notarised document may be required when there are reasonable doubts about the content or authenticity of

simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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 a lei, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da receção dos documentos referidos na alínea b) do n.º 4 do artigo 447.º, a declaração judicial de nulidade das mesmas.

3 - Na situação referida no número anterior, mantém-se em vigor a norma anterior à alteração de estatutos.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove, em caso de nulidade de norma dos estatutos, a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

the simple copy, and a reasonable time limit of no less than five working days must be set for this purpose.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 448

Acquisition and loss of the status of employers' association

The entrepreneurs' association created under the general regime for right of association can acquire the status of employers' association through the process described in the previous article, provided that it satisfies the requirements contained in this Code, and they may lose such status by decision of their members or by judicial decision taken according to the terms of no. 8 of the same article.

Article 449

Amendment of by-laws

1 - The amendment of the by-laws is subject to registration and to the provisions of no. 2 to 6 of article 447, with the necessary adaptations.

2 - If the amendments of the association's by-laws are not compliant with the law, the magistrate of the District Attorney of the competent court shall promote, within a period of 15 days following the reception of the documents referred to in paragraph b) of no. 4 of article 447, a judicial declaration of invalidity of the same.

3 - In the situation referred to in the preceding number, the rule prior to the amendments of the by-laws shall remain in force.

4 - The competent service of the ministry in charge of the employment affairs area shall promote, in the event of the invalidity of a rule in the by-laws, the immediate publication of a notice in the Labour and Employment Bulletin.

5 - 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

5 - The changes referred to in no. 1 shall only produce effects in relation to third parties after publication in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego) or, in lack thereof, 30 days after registration.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 450

Content of the by-laws

1 - With the limits of the following articles, the by-laws of union associations or employers' associations shall govern the following:

- a) The name, location of headquarters, subjective, objective and geographical scope, objectives and duration when the association is not created for unlimited period;
- b) The respective bodies, among which there should be a general assembly or a representative assembly of members, a collegiate management body and a supervisory board, as well as the number of members and the rules of operation of such bodies;
- c) The extinction and consequent liquidation of the association, as well as the fate of the respective assets.

2 - The by-laws shall also govern the exercising of the right of bias.

3 - The name shall identify the subjective, objective and geographical scope of the association and cannot be confused with the name of another existing association.

4 - If the by-laws foresee a representative assembly of members, the latter shall exercise the rights foreseen in the law for the general assembly, and the by-laws shall indicate, if there is more than a representative assembly of members, the one exercising such rights.

5 - In case of judicial or voluntary extinction of union association or employers' association, the corresponding assets cannot be distributed by the members, except when they are associations.

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.

Article 451

Principles of democratic organisation and management

1 - In what concerns the principles of democratic organisation and management, union associations and employers' associations shall be governed, namely, according to the following rules:

a) All members in enjoying their rights, are entitled to participate in the association's activity, including that of electing and being elected to social bodies, and being nominated to any association office, without prejudice to the requirements of age and membership duration;

b) Equal opportunities and impartiality are ensured in the treatment of candidate lists running for election to social bodies;

c) The term of office of the board members may not last for more than four years, re-election being permitted for successive terms, unless otherwise provided in the by-laws;

2 - The by-laws of employers' associations may grant more than one vote to certain members, based on objective criteria, namely according to the size of the undertaking, up to a limit of 10 times the number of votes of the member with the lowest number of votes.

3 - The by-laws may allow the participation of members in more than one body, unless one of these bodies is the supervisory board, and the number of the same may not exceed one third of the total members.

Article 452

Disciplinary regime

1 - The disciplinary regime applicable to members shall ensure the right to defence of the member and provide for a written procedure and that the sanction for expulsion is applied only in case of violation of fundamental duties.

2 - O regime disciplinar da associação de empregadores não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

2 - The disciplinary regime of the employers' association may not contain rules that interfere with the economic activity of the members.

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 verificarem 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.

1 - Movable and immovable assets of a union association or employers' association that are strictly necessary to their operation are not pledgeable.

2 - The provisions of the previous number shall not apply to immovable assets when the following requirements are met:

- a) The acquisition, construction, reconstruction, modification or improvements of such assets are made with recourse to third-party financing, with a previously registered real guarantee;
- b) Financing by third parties and the conditions of acquisition have been voted by the body with statutory competence for the act.

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.

Article 454

Publicity of the board members

1 - The chairman of the general assembly shall send the identification of the board members of the union association or employers' association, as well as a copy of the minutes of the meeting in which they were elected, to the competent department of the ministry in charge of employment affairs within 30 days after the election, for immediate publication in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

2 - The identification of the board members shall be delivered in electronic format, according to the ministerial order of the minister in charge of employment affairs.

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

Article 455

Registration annotations

The union association or employers' association shall indicate the updating of the address of the registered office, when it is not part of a change of the by-laws, to the competent department of the ministry in charge of employment affairs, which endorses it in the corresponding register.

Article 456

**Extinction of associations and cancellation of
registration**

1 - Where the trade union or employers' association has not requested publication of the identity of the board members according to no. 1 of article 454 within a period of six years from the previous publication, the competent service of the ministry in charge of employment affairs shall notify the magistrate of the District Attorney of the competent court, which shall, within 15 days following the receipt of the notification, issue the judicial winding-up of the association.

2 - The judicial or voluntary extinction of union association or employers' association shall be communicated to the competent department of the ministry in charge of employment affairs:

- a) By the court, by means of a copy of the non-appealable decision that determines the extinction;
- b) By the chairman of the general assembly, by means of a certificate or certified copy of the minutes of the meeting that decides on the extinction, with attendance lists and corresponding terms of opening and closing.

3 - The notification shall be accompanied by the identification of the members of the employers' association concerned covered by each of the collective contracts which it has concluded.

4 - The service referred to in the preceding number shall cancel the registration of the by-laws of the association

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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

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.

in question and shall promote the immediate publication of a notice in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

5 - The service referred to in the previous numbers shall send to the magistrate of the District Attorney of the competent court a certificate or certified copy of the minutes of the meeting that decides on the extinction, together with a grounded assessment of the legality of the deliberation, within eight days of the publication of the notice.

6 - If the deliberation of extinction of the association is not compliant with the law or the by-laws, the magistrate of the District Attorney promotes, within 15 days following the receipt, the judicial declaration of invalidity of the deliberation.

7 - The court informs the service mentioned in the previous numbers of the unappealable judicial declaration of invalidity of the deliberation of extinction of the association, which shall repeal the cancellation and promote the immediate publication of a notice in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

8 - The extinction of the association or the revocation of the cancellation takes effect from the publication of the corresponding notice.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

SUBSECTION III
Union membership fee

Article 457

Union membership fee and protection of workers

- 1 - The worker cannot be forced to pay membership fees for a union of which he is not a member.
- 2 - The collection and delivery of membership fees by the employer shall not imply for the worker any discrimination or payment of expenses not provided for by law or in any way affect his freedom to work.

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

3 - The employer may process computerized personal data of workers concerning union membership, provided that, under the law, they are exclusively used for collection and delivery of membership fees.

4 - The union association may not refuse to issue any document necessary for the professional activity of the worker falling within its power due to non-payment of membership fees.

Article 458

Collection of membership fees

1 - The employer shall collect and deliver membership fees when the applicable instrument of collective labour regulation so provides and the worker authorizes it or at the express option of the workers notified to the employer.

2 - The worker shall issue and sign a statement, in writing, authorising or choosing the option referred to in the previous number and indicate the amount of the membership fee or determined as a percentage of the remuneration to be deducted and the union association to which it shall be delivered.

3 - The collection and delivery of membership fees implies that the employer deducts from the worker's remuneration the amount of the membership fees and the amount given to the corresponding trade union association, until the 15th of the following month.

4 - The responsibility for the costs associated to the delivery of the membership fees may be defined by instruments of collective labour regulation or agreement between the employer and the union or the worker.

5 - The worker may terminate the collection and delivery of membership fees by the employer by means of a written and signed statement notified to the same.

6 - The worker shall send copies of the statements foreseen in the previous numbers to the corresponding union association.

7 - The statement containing the worker's authorisation or choosing the collection of the membership fee and

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 reter 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

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - O disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações.

3 - O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito previsto nos números anteriores incorre na prática de uma contraordenação muito grave.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

the statement on the termination of this procedure shall take effect from the month following the month in which it was notified to the employer.

8 - The employer's refusal or non-collection of the union membership fee, through the deduction from the remuneration of the worker who has authorised or decided it is considered a very serious administrative offence.

Article 459

Crime of withholding of union membership fee

The employer who withholds and does not deliver to the union association the collected union membership fee shall be punished with the sanction provided for the crime of abuse of trust.

Subsection IV

Union activity in the undertaking

Article 460

Right to union activity in the undertaking

1 - Workers and unions are entitled to carry out union activity within the undertaking, namely through union delegates, union committees and inter-union committees.

2 - The provisions of articles 461, 464 and 465 shall also apply to undertakings where there are no workers who are members of trade unions, with the necessary adaptations.

3 - An employer who unjustifiably prevents the exercise of the right provided for in the preceding numbers commits a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 - Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a convocação prevista no n.º 1 pode ser efetuada pelo delegado sindical.

4 - 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.

5 - 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 461

Worker's meetings at the workplace

1 - Workers can meet at the workplace, when convened by one third or 50 of the workers of the respective establishment, or by the union or inter-union committee:

a) Outside the work schedule of the majority of the workers, notwithstanding the normal operation of shifts or overtime work;

b) During the work schedule of the majority of the workers up to a maximum period of fifteen hours per year, which counts as time of effective service, provided that the operation of services of an urgent and essential nature is ensured.

2 - The provisions of article 420, with the necessary adaptations, shall apply to the meeting referred to in the preceding number.

3 - In the undertakings with less than 50 unionised workers, the convening foreseen in no. 3 may be promoted by the union delegate.

4 - The members of the board of union associations representing workers who do not work in the undertaking may attend the meeting if the promoters notify the employer at least six hours in advance.

5 - The employer who prohibits workers' meeting in the workplace or the access of a member of a union association to the undertaking premises where a workers' meeting takes place commits a very serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 462

**Election, removal or termination of duties of union
delegates**

1 - The union delegate shall be elected and removed according to the by-laws of the corresponding union, through direct and secret vote.

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.

2 - The term of office of the union delegate may not last for more than four years.

3 - Union committees may be established in the undertaking or establishment and inter-union committees in the undertaking, pursuant to to subparagraph g) and h) of no. 1 of article 442.

4 - The board of the union shall notify the employer in writing of the identity of each union delegate, as well as of those included in a union or inter-union committee and shall promote the display of the notification in the areas reserved for union information.

5 - The provisions of the previous number shall apply in case of removal or termination of duties of union delegates.

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.

Article 463

Number of union delegates

1 - The maximum number of union delegates who benefit from the protection regime provided for in this Code shall be determined as follows:

- a) In an undertaking with less than 50 unionised workers, one;
- b) In an undertaking with 50 to 99 unionised workers, two;
- c) In an undertaking with 100 to 199 unionised workers, three;
- d) In an undertaking with 200 to 499 unionised workers, six;
- e) In an undertaking with 500 or more unionised workers, the number resulting from the following formula:
 $6 + [(n - 500) : 200]$

2 - For the purpose of subparagraph e) of the previous number, n shall be the number of unionised workers.

3 - The result determined according to subparagraph e) of the preceding number shall be rounded up to the nearest whole number.

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 - As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.
- 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Alterações:

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

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

Article 464

Right to premises

- 1 - The employer shall make available to the union delegates who request it a place suitable for the exercise of their functions, within the undertaking or nearby, made available permanently in an undertaking or establishment with 150 or more workers.
- 2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

Article 465

Display and distribution of union information

- 1 - The union delegates are entitled, within the undertaking and in an appropriate space reserved for such purpose by the employer, to display convening notices, notices, information or other texts concerning the union and the socio-professional interests of the workers, and distribute the same, notwithstanding the normal operation of the undertaking.
- 2 - The workers' representation structures are entitled to display, in a place made available, for this purpose, on the company's internal portal, notices, communications, information or other texts relating to union life and the socio-professional interests of workers, as well as to distribute them through an email distribution list for all workers under the telework regime, provided by the employer.
- 3 - The violation of the provisions of this article is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 83/2021, of 6 December

Article 466

Information and consultation of union delegate

- 1 - The union delegates are entitled to information and consultation on the following matters, in addition to

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.
- d) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

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.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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.

others mentioned in the law or in a collective convention:

- a) Recent progress and probable future developments in the activity of the undertaking or establishment and its economic situation;
- b) The situation, structure and probable evolution of employment in the undertaking or establishment and possible preventive measures, in particular where a reduction in the number of workers is envisaged;
- c) A decision likely to trigger a substantial change in the organisation of work or employment contracts.

d) Parameters, criteria, rules and instructions on which algorithms or other artificial intelligence systems that affect decision-making on access to and retention in employment, as well as working conditions, including profiling and monitoring of professional activity are based.

2 - The provisions of no. 1, 2, 4, 5, 6 and 7 of article 427 shall apply to the information and consultation of union delegates.

3 - The provisions of this article shall not apply to micro-undertakings or small undertakings.

4 - The violation of the provisions of no. 1 constitutes a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 467

Time credit of union delegates

1 - The union delegate is entitled, to perform his duties, to a time credit of five hours per month, or eight hours per month if he is a member of an inter-union committee.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a serious administrative offence.

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.

SUBSECTION V

Member of the union association board

Article 468

Time credit and absences of board member

1 - To perform their duties, the members of the board of a union association are entitled to a time credit corresponding to four working days per month and justified absences, according to the following numbers.

2 - Notwithstanding the provisions of an instrument of collective labour regulation, in each undertaking, the maximum number of members of the board of a union association entitled to time credit and justified absences without limitation of number shall be determined as follows:

- a) In an undertaking with less than 50 unionised workers, one;
- b) In an undertaking with 50 to 99 unionised workers, two;
- c) In an undertaking with 100 to 199 unionised workers, three;
- d) In an undertaking with 200 to 499 unionised workers, four;
- e) In an undertaking with 500 to 999 unionised workers, six;
- f) In an undertaking with 1000 to 1999 unionised workers, seven;
- g) In an undertaking with 2000 to 4999 unionised workers, eight;
- h) In an undertaking with 5000 to 9999 unionised workers, 10;
- i) In an undertaking with 10 000 or more unionised workers, 12.

3 - In the case of a member of the board of a federation, league or confederation, the application of the formula referred to in the previous number shall take into account the number of workers who are members of the associations included in said structure.

4 - O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a acumulação 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.

4 - A worker who is a member of the board of more than one union association shall not be entitled to the accumulation of time credit.

5 - Board members who exceed the maximum number calculated under the terms of the previous numbers are entitled to justified absences up to the limit of 33 per year.

6 - The board of the union shall notify the employer, by 15th January of each year and within 15 days of any change in its composition, of the identity of the members to whom no. 2 applies.

7 - The board of the union may assign time credit to another member of the union, provided that it does not exceed the aggregate amount allocated under no. 1 and 2 and informs the employer of the change in the distribution of the credit at least 15 days in advance.

8 - When the justified absences are effectively or predictably extended beyond one month, the regime of suspension of the employment for reasons due to the worker shall apply, notwithstanding the provisions of an applicable instrument of collective labour regulation, which provides for full-time union functions or other specific situations, regarding the right to workers' remuneration.

9 - The violation of the provisions of no. 1 is considered a very serious administrative offence.

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;

CHAPTER II

Participation in the drafting of labour legislation

Article 469

Definition of labour legislation

1 - Labour legislation is understood as that which regulates the rights and obligations of workers and employers, as such, and their respective organisations.

2 - Labour legislation is considered to be the laws that govern, namely, the following matters:

a) Employment contracts;

- 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.

- b) Collective labour law;
- c) Occupational safety and health;
- d) Work accidents and occupational diseases;
- e) Professional training;
- f) Labour procedure.

3 - Labour legislation is also considered to include the approval and ratification of International Labour Organisation conventions.

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;

Article 470

Precedence of discussion

Any project or proposal of law, decree-law or regional decree regarding labour legislation can only be discussed and voted by the Parliament, the Government, the Regional Assemblies or Regional Governments after the workers' committees or the corresponding coordinating committees, the union associations and the employers' associations have been able to comment on such proposal or project.

Article 471

Participation of the Standing Committee for Social Dialogue

The Standing Committee for Social Dialogue can comment on any project or proposal of a legislative act on labour matters, and may be convened by decision of the Chairman or at the request of any of its members.

Article 472

Publication of projects and proposals

1 - For the purposes of article 470, projects and proposals shall be published in a supplement of the following official publications:

- a) Official Journal of the Portuguese Parliament (Diário da Assembleia da República), concerning legislation to be approved by Parliament;

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.

b) Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego), concerning legislation to be approved by the Government;

c) Journals of the Regional Assemblies (Diários das Assembleias Regionais), concerning legislation to be approved by the Regional Assemblies;

d) Official Journal (Jornal Oficial), concerning legislation to be approved by Regional Government.

2 - The supplements mentioned in the preceding number must contain the following:

a) Full text of the proposals or projects, and their respective numbers;

b) Brief summary of the subject matter of the proposal or project;

c) The deadline for public assessment.

3 - The Parliament, Government, Regional Assembly and Regional Government shall announce, through the media, the publication of the supplement and the subject matters that are at a stage of public assessment.

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.

Article 473

Deadline for public assessment

1 - The deadline for public assessment cannot be less than 30 days.

2 - The period may be reduced to 20 days, exceptionally and due to urgent reasons, duly justified in the act that determines publication.

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.

Article 474

Opinions and hearings of representative organisations

1 - During the deadline for public assessment, the entities referred to in article 470 can comment on the project or proposal and request an oral hearing to the Parliament, the Government, the Regional Assembly or the Regional Government, according to the regulations of each of these bodies.

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.

2 - The opinion of the pronouncing entity shall contain:

- a) Identification of the project or proposal;
- b) Identification of the pronouncing workers' committee, coordinating committee, union association or employers' association;
- c) Subjective, objective and geographical scope or, in the case of a workers' committee or a coordinating committee, the sector of activity and the geographical area of the undertaking or undertakings;
- d) Number of workers or employers represented;
- e) Date, signature of who legally represents the entity or of all its members and stamp.

Article 475

Result of public assessment

1 - The positions of the entities that give their opinions or hearings are considered by the legislator as work elements.

2 - The result of the public assessment are contained:

- a) In the preamble of decree-law or regional decree;
- b) In the report annexed to the opinion of a specialized committee of the Parliament or of the regional assembly.

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) Regular 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.

SUBTITLE II

Instruments of collective labour regulation

CHAPTER I

General principles on instruments of collective labour regulation

SECTION I

General provisions on instruments of collective labour regulation

Article 476

Principle of the most favourable treatment

The rules of an instrument of collective labour regulation can only be set aside by an employment contract when the latter establishes more favourable conditions for the worker.

Article 477

Legal form of collective labour regulation instrument

The instrument of collective labour regulation must be in writing, or will otherwise be considered null and void.

Article 478

Limits of the content of collective labour regulation instrument

1 - The instrument of collective labour regulation cannot:

- a) Violate mandatory legal rules;
- b) Regulate economic activities, including operating schedule, taxation, price policy and the exercise of the activity of temporary employment agencies, including contract for the use of temporary work;
- c) Confer retroactive effect to any clause that is not of a monetary nature.

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.

2 - The instrument of collective labour regulation may establish complementary contractual regime that attributes complementary benefits of the social welfare subsystem in the part not covered by the latter, under the terms of the law.

Artigo 479.º

Article 479

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

Assessment on equality and non-discrimination

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.

1 - Within 30 days following the publication of a negotiated instrument of collective labour regulation or arbitration decision in a mandatory or necessary arbitration process, the competent department of the ministry in charge of employment affairs, after hearing the interested parties, shall proceed to the grounded assessment of the lawfulness of its provisions on equality and non-discrimination.

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.

2 - If it decides there are discriminatory provisions, the competent department of the ministry in charge of employment affairs shall notify the parties in the instruments of collective labour regulation that contain those provisions to make the corresponding changes within 60 days.

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.

3 - After the period provided for in the preceding number, if the provisions have not been changed, the competent department of the ministry in charge of employment affairs shall submit its opinion to the magistrate of the District Attorney of the competent court, accompanied by the relevant documents, namely copies of the minutes the deliberations and the statements of the interested parties.

4 - Para efeito do número anterior, considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

4 - For the purpose of the preceding number, the court in whose area the following entities have their head office shall be considered competent, in the order indicated below:

- 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.

- a) All union association and employers' associations or undertakings entering into the collective convention;
- b) The largest number of the referred entities;
- c) Any of the referred entities.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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.

5 - If it finds that there is an unlawful provision regarding the matter in question, the magistrate of the District Attorney shall, within a period of 15 days, request the declaration of these provisions to be null and void.

6 - The court ruling that declares the provision to be null and void shall be sent by the court to the competent department of the ministry in charge of employment affairs, for publication in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 480

Advertising of applicable instrument of collective labour regulation

1 - The employer shall display in an appropriate place in the undertaking the indication of the applicable instruments of collective labour regulation.

2 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

SECTION II

Competition of instruments of collective labour regulation

Article 481

Preference of vertical negotiated instrument of collective labour regulation

The negotiated instrument of collective labour regulation for a sector of activity sets aside the application of another instrument of the same nature whose scope is defined by profession or professions existing in that sector of activity.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 482

Competition between negotiated instruments of collective labour regulation

1 - Whenever there is competition between negotiated instruments of collective labour regulation, the following preference criteria shall be observed:

- a) The undertaking agreement sets aside the application the collective agreement or collective contract;
- b) The collective agreement sets aside the application of the collective contract.

2 - In other cases, the workers of the undertaking in relation to which the conflict is verified shall choose the applicable instrument by majority, within 30 days following the entry into force of the most recently published instrument, informing the employer and the inspection service of the ministry in charge of employment affairs of the choice.

3 - In the absence of choice by the workers, the following shall apply:

- a) The most recently published instrument;
- b) If the conflicting instruments have been published on the same date, that which regulates the main activity of the undertaking.

4 - The decision provided for in no. 2 shall be irrevocable until the adopted instrument has expired.

5 - The preference criteria provided for in no. 1 may be set aside by a negotiated instrument of collective labour regulation, namely, by means of an articulation clause of:

- a) Collective conventions of different levels, namely interconfederal, sectoral or undertaking levels;
- b) Collective contract that establishes that certain matters, such as geographical and functional mobility, the organisation of working time and remuneration, are regulated by collective convention.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 483

Competition between non-negotiated instruments of collective labour regulation

1 - Whenever there is competition between non-negotiated instruments of collective labour regulation, the following preference criteria shall be observed:

- a) The mandatory arbitration decision sets aside the application of another instrument;
- b) The extension act sets aside the application of the employment conditions act.

2 - In the event of competition between extension acts, the provisions of no. 2 to 4 of the previous article shall apply, with respect to the extended collective conventions.

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.

Article 484

Competition between negotiated and non-negotiated instruments of collective labour regulation

The entry into force of a negotiated instrument of collective labour regulation sets aside the application, within its scope, of a previous non-negotiated instrument of collective labour regulation.

CAPÍTULO II
Convenção colectiva

SECÇÃO I
Contratação colectiva

Artigo 485.º

Promoção da contratação colectiva

1 - O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de

CHAPTER II
Collective convention

SECTION I
Collective bargaining

Article 485

Promotion of collective bargaining

1 - The State should promote collective bargaining so that collective conventions apply to the largest number of workers and employers.

2 - For the purposes of the previous number, the State shall frame incentives for collective bargaining within the scope of its specific policies, namely through measures that favour companies that have signed a

convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.

3 - Para efeitos do número anterior, considera-se convenção recentemente celebrada ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

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

recently concluded or revised collective convention, within the framework of access to public support or funding, including European funds, public procurement procedures and tax incentives.

3 - For the purposes of the previous number, a recently concluded or revised convention is considered to be one that has been renewed within a period of up to three years.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 486
Negotiation proposal

1 - The negotiation process shall begin with the presentation of a proposal for the conclusion or revision of a collective convention to the other party.

2 - The proposal shall be in written form, duly grounded and contain the following:

- a) Name of the signatory parties, on their own behalf or in representation of others;
- b) Indication of the convention intended to be reviewed, if any, and its publication date.
- c) Indication of the negotiated instrument of collective labour regulation and its publication date, if any, for the purposes of no. 5 of article 482.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Article 487
Response to proposal

1 - The entity receiving the proposal shall respond, in writing and in a grounded manner, within 30 days from its reception, unless there has been another agreed deadline, or a longer deadline indicated by the proponent.

2 - In the event of a proposal to review a collective convention, the entity receiving the proposal may refuse to negotiate before six months have elapsed from the

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 contrapondo.

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.

entry into force of the convention, and shall inform the proponent within 10 business days.

3 - The response shall contain the respondent's position on each of the clauses of the proposal, accepting them, refusing them or suggesting an alternative.

4 - In the event of lack of response or counterproposal, within the period referred to in no. 1 and according to no. 3, the proponent can request conciliation.

5 - The violation of the provisions of no. 1 or 3 represents a serious administrative offence.

Article 488

Priority of negotiation subject matters

1 - The parties shall, whenever possible, give priority to the negotiation of remuneration and the duration and organisation of working time, to adjust the overall increase in costs resulting thereof, as well as to occupational safety and health.

2 - The non-viability of an initial agreement on the matters referred to in the preceding number does not justify the rupture of the negotiations.

Article 489

Good faith in negotiations

1 - In the negotiation process, the parties shall respect the principle of good-faith, namely by responding as soon as possible to proposals and counterproposals, observing the negotiation protocol, if any, and making themselves represented in meetings and contacts intended to prevent or resolve conflicts.

2 - Representatives of union associations and employers' associations shall, in good time, perform the necessary consultations with the interested workers and employers, but such need cannot be used to suspend or interrupt any acts.

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;

3 - Each of the parties shall, to the extent such does not harm their own interests, allow the other access to information and data it may request.

4 - During the negotiation process of a collective agreement and undertaking agreement, the supply of reports and published accounts of undertakings and the number of workers, organised by professional category, within the scope of the agreement to be entered into, cannot be refused.

5 - A union association, an employers' association or an undertaking who does not take part in a meeting convened according to no. 1, commits a serious administrative offence.

Article 490

Technical support of the Administration

1 - In preparing the negotiation proposal and the respective response, as well as during negotiations, the competent services of the ministries in charge of employment affairs and the area of activity provide to the parties the necessary information they have available and which is required by the same.

2 - The parties must send the proposals and responses, with the respective grounds, to the ministry in charge of employment affairs within 15 days following their presentation.

SECTION II

Celebration and content

Article 491

Representatives of celebrating entities

1 - The collective convention is signed by the representatives of the signing entities.

2 - For the purposes of the previous number, representatives shall be considered:

a) The members of the board of a union association or employers' association, with powers to enter into contracts;

- 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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

- b) Managers, administrators or directors with powers to enter into contracts;
- c) In the case of a public company, the members of the management board or equivalent body, with powers to enter into contracts;
- d) Persons that have been given a power of attorney, by a union association or employers' association, according to their by-laws, or by an employer, in writing, with powers to enter into contracts.

3 - Notwithstanding the possibility of delegating to other union associations, the union association may grant the collective representation structure of the workers in the undertaking, in respect of its members, the powers to enter into a contract with an undertaking with at least 150 workers.

4 - The revocation of the power of attorney is effective only after communication to the other party, in writing and until the signing of the collective contract.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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.

Article 492

Content of collective convention

1 - The collective convention shall indicate:

- a) Name of the parties;
- b) Name and quality the representatives of the parties are intervening in;
- c) Sector of activity, professional and geographical scope of application, except in the case of an amendment which does not change the scope of the reviewed convention;
- d) Date of signature;
- e) Amended convention and its publication date, if applicable;
- f) Express value of the basic remuneration of all professions and professional categories, in the event they were agreed;
- g) An estimate of the numbers of employers and workers covered by the convention.

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.
- i) As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

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

h) Negotiated instrument of collective labour regulation and its publication date, for the purposes of no. 5 of article 482.

2 - The collective convention shall govern:

- a) The relationship between the parties, in particular regarding the verification of compliance with the convention and dispute resolution mechanisms resulting from its application and review;
- b) Professional training, considering the needs of the worker and the employer;
- c) The working conditions regarding safety and health;
- d) Measures to ensure the effective application of the principle of equality and non-discrimination;
- e) Other rights and duties of workers and employers, including basic remuneration for all occupations and professional categories;
- f) Procedures for resolving disputes arising from employment contracts, namely through conciliation, mediation or arbitration;
- g) The definition of services necessary for the safety and maintenance of equipment and facilities, of minimum services which are indispensable to meet essential social needs, if the activity of the employers concerned meets essential social needs, and the necessary means to ensure the same in a situation of strike;
- h) The effects of the convention in the event of expiration, regarding the workers covered by the same, until the entry into force of another instrument of collective labour regulation.
- i) The conditions for rendering work under a telework regime.

3 - The collective convention shall provide for the establishment and operation of a joint committee with power to interpret and integrate its clauses.

4 - The collective convention may stipulate that, for the purpose of the choice provided for in article 497, the worker pays an amount established by the convention to

associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

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.

the union associations concerned, as a contribution to the negotiation costs.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

Law no. 83/2021, of 6 December

Article 493
Joint committee

1 - The joint committee referred to in no. 3 of the preceding article shall be formed by an equal number of representatives of the parties.

2 - The joint committee may deliberate only when half of the representatives of each party are present.

3 - The resolution passed with unanimous vote shall be deposited and published in the same terms as the collective convention and shall be considered, for all purposes, as integrating the convention to which it respects.

4 - The resolution passed with unanimous vote, once published, is applicable within the scope of the convention's extension act.

SECTION III
Deposit of collective convention

Article 494
Procedure for depositing a collective convention

1 - The collective convention is delivered, for deposit, to the competent department of the ministry in charge of employment affairs.

2 - The third consecutive partial revision of a convention shall be accompanied by a consolidated text signed in the same terms, which, in case of divergence, shall prevail over the texts to which it refers.

3 - The convention and the consolidated text shall be delivered in an electronic format, according to the ministerial order of the ministry in charge of employment affairs.

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.

4 - The deposit depends on the convention meeting the following requirements:

- a) Being concluded by those who have the legal capacity to do so;
- b) Being accompanied by titles of representation of the parties, in the case referred to in subparagraph d) of no. 2 of article 491, issued by any person who may bind signing union associations and employers' associations or employers;
- c) Complying with the provisions of no. 1 of article 492;
- d) Being accompanied by a consolidated text, if applicable;
- e) Complying with no. 3 and the consolidated text where appropriate.

5 - The deposit request shall be decided within 15 days following receipt of the convention by the competent department.

6 - The grounded refusal of the deposit shall be notified immediately to the parties and the collective convention, the consolidated text and the evidence of representation shall be returned.

7 - A convention whose deposit application is not decided within the period referred to in no. 5 shall be deemed to have been deposited.

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.

Article 495

Amendment of convention before deposit decision

1 - While deposit request is not decided, the parties may by agreement make any formal or material change to the convention delivered for that purpose.

2 - The amendment referred to in no. 1 interrupts the period for deposit referred to in no. 5 of the previous article.

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

SECTION IV

Personal scope of collective convention

Article 496

Principle of membership

1 - The collective convention is binding on the employer that signs it or is a member of the signing employers' association, as well as the workers at his service who are members of the signing union association.

2 - The convention signed by a league, federation or confederation shall be binding on employers and workers who are members, respectively, of employers' associations or unions represented by such organisation when it signs in its own right, according to its by-laws, or according to the powers of attorney referred to in no. 2 of article 491.

3 - The agreement shall cover workers and employers who are members of signing associations at the beginning of the negotiation process, as well as those who join them during the term of the same.

4 - If the worker, the employer or the association of which one of them is a member ceases to be a member of a signing entity, the convention shall continue to apply until the end of the period specified therein or, in lack thereof, for a year, or in any case, until the date of entry into force of an amendment to the same.

Article 497

Choice of applicable convention

1 - If, within an undertaking, one or more collective conventions or arbitration decisions are applicable, the worker who is not a member of any union association can choose which of those instruments becomes applicable to him, as long as he is included in the activity sector, professional and geographical scope of the chosen instrument.

2 - The worker may make the choice referred to in the previous number within three months after the entry

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 - A escolha não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

6 - 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

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

into force of the chosen instrument or the beginning of the performance of the employment contract, if later.

3 - The application of the convention under no. 1 continues until the end of its validity, with a limit of 15 months.

4 - The worker may revoke the choice, causing the end of the application of the convention six months after the notification of this revocation or earlier if, in the meantime, the term referred to in the previous number has expired.

5 - The choice cannot be made if the worker is already covered by a collective convention extension act applicable to the same sector of activity, occupation and geography.

6 - The worker may only use the option provided for in no. 1 once while at the service of the same employer, or of another to which the same collective conventions or arbitration decisions apply.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 498

Application of a convention in case of transfer of an undertaking or establishment

1 - In the event of the transfer, by any means or form, of the ownership of an undertaking, or establishment or part of an undertaking or establishment that constitutes an economic unit, the instrument of collective labour regulation binding the transferor shall apply to the acquirer until the end of its respective duration period, or, at least, 12 months following the transfer date, unless in the meantime another negotiated instrument of collective labour regulation becomes applicable to the acquirer.

2 - After the expiration of the period referred to in the preceding number, if no instrument of collective labour regulation is applicable to the acquirer, the effects already produced in the employment contract by the instrument of collective labour regulation binding the

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.

Alterações:

Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

transferor shall be maintained, regarding the matters referred to in no. 8 of article 501.

3 - The provisions of the previous numbers shall apply to the transfer, assignment or reversion of the holding of an undertaking, establishment or economic unit.

4 - The violation of the provisions of no. 2 is considered a serious administrative offence.

Amendments:

Law no. 14/2018, of 19 March

Artigo 498.º-A

Terceirização de serviços

1 - Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.

3 - O disposto nos números anteriores apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

4 - Para efeitos do n.º 1, o contrato de prestação de serviços deve determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade.

Article 498-A

Outsourcing of services

1 - In the case of the acquisition of external services from a third party for the performance of activities corresponding to the corporate purpose of the acquiring company, the instrument of collective labour regulation that binds the beneficiary of the activity shall apply to the service provider, where it is more favourable to the latter.

2 - For the purposes of the previous number, the service provider shall mean the natural person who provides the activities which are the subject of the service contract, whether they are the counterparty of the acquiring company, or another legal person with whom it has a contractual relationship, regardless of the nature of the contract.

3 - The provisions of the previous numbers shall only apply after 60 days of providing the activity for the benefit of the acquiring company, before which the service provider shall be entitled to the minimum remuneration provided for in the instrument of collective labour regulation that binds the beneficiary of the activity that corresponds to their functions, or that practised by the latter for equal work or work of equal value, whichever is more favourable.

4 - For the purposes of no. 1, the contract for the provision of services must determine which entity is responsible for ensuring compliance with the obligations laid down in the instrument of collective labour regulation that binds the beneficiary of the activity.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

5 - The violation of the provisions of the previous numbers is considered a serious administrative offence.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

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 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

SECTION V

Time scope of collective convention

Article 499

Duration and renewal of collective convention

1 - The collective convention shall remain in force for the period or periods it establishes and shall be renewed as established therein.

2 - If the convention does not establish a period of duration, it is considered to be in force for one year and successively renewed for equal period.

Article 500

Unilateral termination of collective convention

1 - Either party may unilaterally terminate the collective convention, by written notification addressed to the other party, accompanied by a global negotiation proposal.

2 - The unilateral termination must be accompanied by a statement regarding economic reasons, structural reasons or maladjustment of the regime under the terminated convention.

3 - Within 10 days from the date of the unilateral termination, the party responsible for the same must send a copy of the same and of the global negotiation proposal referred to in no. 1 to the competent department of the ministry in charge of employment affairs.

4 - A mere proposal to review a convention shall not be considered a unilateral termination and does not determine the application of the prolonged validity and expiration regime.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 500.º-A

Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção colectiva

1 - Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 - O requerimento de arbitragem deve ser apresentado no prazo de 10 dias a contar da data da receção, pela parte destinatária da comunicação prevista no n.º 1 do artigo anterior.

3 - O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência, nos termos do n.º 3 do artigo 501.º

4 - A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.

5 - A parte destinatária da denúncia informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do requerimento referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes.

6 - A arbitragem rege-se pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica.

Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 501.º

Sobrevivência 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

Article 500-A

Arbitration to review the unilateral termination of a collective convention

1 - In the event of unilateral termination of a collective convention, the party to whom the termination is addressed may apply to the president of the Economic and Social Council for arbitration to assess the grounds invoked by the party submitting the unilateral termination under the terms of no. 2 of the previous article.

2 - The application for arbitration must be presented within 10 days after the reception of the communication provided for in no. 1 of the previous article by the recipient party.

3 - The application for arbitration suspends the effects of the unilateral termination, preventing the convention from coming into prolonged validity under the terms of no. 3 of article 501.

4 - If the arbitration court finds that the grounds for the unilateral termination are unfounded, the unilateral termination will have no effect.

5 - The party to whom the unilateral termination is addressed shall inform the competent service of the ministry in charge of employment affairs of the application referred to in no. 1 and the arbitration court shall inform the same service of the content of the arbitration decision on the date of notification to the parties.

6 - Arbitration is governed by the provisions of Articles 512 and 513 and by specific legislation.

Introduced by Law no. 13/2023, of 3 April

Article 501

Prolonged validity and expiration of collective convention

1 - The convention clause that makes termination of the same dependent on its substitution by another instrument of collective labour regulation expires three

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 sobrevivência 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 sobrevivência 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, produzindo a caducidade efeitos:

- a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
- b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicação.

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,

years after one of the following facts occurs:

- a) Last full publication of the convention;
- b) Unilateral termination of the convention;
- c) Presentation of a proposal for reviewing the convention that includes the review of said clause.

2 - After the expiration of the clause referred to in the previous number, or in case of a convention that does not govern its renewal, the provisions of the following numbers shall apply.

3 - If there is an unilateral termination, the convention remains under prolonged validity regime during the negotiation period, including conciliation, mediation or voluntary arbitration, or at least for 12 months.

4 - Whenever there is an interruption of the negotiation, including conciliation, mediation or voluntary arbitration, for a period exceeding 30 days, the period of prolonged validity is suspended.

5 - For the purposes of no. 3 and 4 the negotiation period, with suspension, may not exceed the period of 18 months.

6 - After the period referred to in no. 3 and 5, as the case may be, the convention shall remain in force for 45 days after either party notifies the ministry in charge of employment affairs and the other party that the negotiation process has ended without an agreement, after which it shall expire, and the expiration shall take effect:

- a) On the day following the publication referred to in no. 9 of article 502; or
- b) After 90 days have lapsed from such communication, and the employer entity shall, in this case, advertise the fact under the terms of no. 1 of article 480 and inform the competent service of the ministry in charge of employment affairs of the date of such advertising.

7 - In the absence of a prior agreement on the effects of the convention in case of expiration, the minister in charge of employment affairs notifies the parties, within the period referred to in the previous number, so that

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 sobrevivência, 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.

Alterações:

Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 501.º-A

Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência 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 sobrevivência referido nos n.os 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência 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.

they may agree upon these effects within a period of 15 days.

8 - After the expiration and until the entry into force of another convention or arbitration decision, the effects agreed by the parties or, in the absence of the same, those already produced by the convention in the employment contracts with regard to the remuneration of the worker, category and its definition, duration of working time and social protection regimes whose benefits replace those ensured by the general social security regime or with a replacement protocol of the National Health Service, parenting and occupational safety and health.

9 - In addition to the effects mentioned in the preceding number, the worker benefits from other rights and guarantees arising from labour legislation.

10 - The parties may agree, during the period of prolonged validity, to extend the validity of the convention for a specified period, such agreement being subject to deposit and publication.

11 - The agreement on the effects of the convention in the event of expiration is subject to deposit and publication.

Amendments:

Law no. 55/2014, of 25 August

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 501-A

Arbitration for the suspension of the prolonged validity period and mediation

1 - Either party may request the President of the Economic and Social Council, between 90 and 60 days before the expiration of the prolonged validity period referred to in no. 3 or 5 of the previous article, arbitration for the suspension of the prolonged validity period and mediation by presiding arbitrator.

2 - The purpose of the arbitration referred to in the previous number is to verify the existence of a serious probability that the parties will reach an agreement for the partial or total revision of the collective convention.

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 sobrevivência 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.

11 - Qualquer das partes pode requerer imediatamente a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º:

a) Caso a negociação não seja remetida para mediação nos termos do disposto no n.º 4;

b) Nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

12 - No caso previsto no número anterior, suspende-se o período de sobrevivência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

3 - Arbitration is governed by the provisions of article 512 and the specific legislation referred to in article 513.

4 - If the arbitration court considers that there is a serious probability that the parties will reach an agreement, it shall determine the suspension of the prolonged validity period for a period not exceeding four months, and refers the negotiation to mediation, being able to fix its scope.

5 - This suspension does not count for the calculation of the period provided for in no. 5 of the previous article.

6 - The mediation referred to in no. 4 is provided by the arbitrator who presided over the arbitration court.

7 - The party shall inform the competent service of the ministry in charge of employment affairs of the request referred to in no. 1 and the arbitration court shall inform such service of the content of the arbitration decision on the date of notification of the parties.

8 - The mediator shall prepare and send to the parties his proposal for partial or total revision of the collective convention within the period corresponding to half the period fixed in accordance with no. 4.

9 - The provisions of article 527 shall apply to mediation, with the necessary adaptations.

10 - The provisions of specific legislation on the place of operation and administrative support of the arbitration court, with the necessary adaptations, shall apply to the place where the mediation takes place and to administrative support to the same.

11 - Any party may request immediately the necessary arbitration provided for in article 510:

a) If the negotiation is not sent to mediation under the terms of the provisions of no. 4;

b) In the situations where there is mediation, but it is completed without an agreement regarding the total or partial revision of the collective convention.

12 - In the case foreseen in the previous number, the prolonged validity period is suspended until the arbitration decision issued under necessary arbitration.

Introduced by Law no. 93/2019, of 4 September

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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.
 - iii) Determinada por decisão judicial, transitada em julgado;
 - iv) Nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência;
 - v) Decorrente da verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º;
 - vi) Decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

2 - As situações previstas na alínea b) do número anterior devem ser comunicadas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos seguintes:

- a) Pelo tribunal, nas situações previstas na subalínea iii);
- b) Por qualquer das partes, nas situações previstas nas subalíneas iv) e v);
- c) Mediante troca de informação relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, nos termos a definir por protocolo a celebrar com o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., nas situações previstas na subalínea vi).

3 - 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

Article 502

**Termination and suspension of a collective
convention**

1 - The collective convention may cease, in whole or in part:

- a) By revocation by agreement of the parties;
- b) By expiration:
 - i. Under the terms of article 501;
 - ii. Resulting from the extinction of a signatory union association or employers' association.
 - iii. Determined by a final court ruling;
 - iv. Under the terms of a contractual clause expressly stating that it will cease to be in force;
 - v. As a result of the expiry of the period provided for in no. 1 of Article 498;
 - vi. As a result of an act or fact that determines the legal extinction of an employer who is a party to a undertaking agreement or collective agreement.

2 - The situations provided for in subparagraph b) of the previous number must be communicated to the competent service of the ministry in charge of employment affairs under the following terms:

- a) By the court, in the situations provided for in point iii.;
- b) By any of the parties, in the situations provided for in points iv. and v.;
- c) Through the exchange of information regarding entities subject to commercial registration, under the terms to be defined by protocol to be signed with the *Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.*, in the situations provided for in point vi..

3 - The collective convention or part of the same may be temporarily suspended in its application in a business crisis situation, due to market, structural or technological reasons, catastrophes or other occurrences that have seriously affected the normal activity of the undertaking, provided that such action is indispensable to ensure the viability of the undertaking and the maintenance of the job positions, by written

associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.

4 - 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.

5 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

6 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

7 - 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

8 - 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.

agreement between the employers' associations and the union associations, notwithstanding the possibility of delegation.

4 - The agreement provided for in the preceding number shall expressly mention the reasons and determine the period of application of the suspension and the effects arising from the same.

5 - The rules concerning the deposit and publication of a collective convention shall apply to its suspension and revocation.

6 - Suspension and revocation shall affect the rights arising from the convention, except where expressly excluded by the parties.

7 - In the event of extinction or loss of the quality of a union association or of an employers' association signatory of a collective convention, the provisions of no. 8 of article 501 shall apply.

8 - The provisions of the previous number shall not apply:

a) In the event of extinction or loss of the quality of employers' association signatory of a collective contract, promoted voluntarily with the objective of, by this means, obtaining the expiration of the convention, after an assessment of the competent service of the ministry in charge of employment affairs, and observation of the provisions of no. 4 to 7 of article 456, with the necessary adaptations, the deliberation with said scope shall be null and void and of no effect;

b) In the event of extinction or loss of the quality of a union's or employer's league, federation or confederation, in their own right and under the terms of the respective by-laws, signatory of a collective convention, promoted voluntarily with the objective of, by this means, obtaining the expiration of the convention, after an assessment by the competent service of the ministry in charge of employment affairs, and observation of the provisions of no. 4 to 7 of article 456, with the necessary adaptations, the deliberation with said scope shall be null and void and of no effect;

c) In the cases provided for in the preceding numbers, the collective convention whose expiration was intended to be promoted will remain in force.

9 - Sem prejuízo do previsto no n.º 6 do artigo 501.º, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva:

- a) Nos termos do artigo 501.º;
- b) Após a comunicação da extinção de associação sindical ou associação de empregadores, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 456.º;
- c) Após a comunicação de qualquer dos factos previstos nas subalíneas iii) a vi) da alínea b) do n.º 1.

10 - O disposto nas subalíneas ii) e iv) a vi) da alínea b) do n.º 1 e nas alíneas b) e c) do número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, às decisões arbitrais.

Alterações:

Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

9 - Without prejudice to the provision of no. 6 of article 501, the competent service of the ministry in charge of employment affairs promotes the publishing in the Labour and Employment Bulletin (*Boletim do Trabalho e do Emprego*) of a notice on the date of suspension and termination of the collective convention:

- a) Pursuant to article 501;
- b) After the notification that a trade union or employers' association has been extinguished, under the terms of no. 2 of Article 456;
- c) After the notification of any of the facts provided for in points iii. to vi. of subparagraph b) of no. 1.

10 - The provisions of points ii. and iv. to vi. of subparagraph b) of no. 1 and of sub-paragraphs b) and c) of the previous number shall apply *mutatis mutandis* to arbitration decisions.

Amendments:

Law no. 55/2014, of 25 August

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

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.

Article 503

Succession of collective contracts

1 - The subsequent collective convention totally repeals the previous convention, except in matters expressly excluded by the parties.

2 - The mere succession of collective conventions cannot be invoked to reduce the overall protection level of workers.

3 - The rights arising from a convention can only be reduced by a new convention whose text expressly states that it is generally more favourable.

4 - In the case provided for in the previous number, the new convention affects the rights arising from a previous convention, unless expressly excluded by the parties in the new convention.

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.

CHAPTER III
Adhesion agreement

Article 504

Adhesion to collective convention or arbitration decision

- 1 - The union association, the employers' association or the employer may adhere to a collective convention or arbitration decision in force.
- 2 - Adhesion takes place by agreement between the interested party and that or those that would be counterparts in a negotiation of the agreement, if it had taken part in the same.
- 3 - The adhesion cannot result in a modification of the content of the convention or the arbitration decision, even if it is intended to apply only within the scope of the adhering entity.
- 4 - The rules regarding the deposit and publication of a collective convention shall apply to the adhesion agreement.

CHAPTER IV
Arbitration

SECTION I

Common provisions on arbitration

Article 505

Common provisions on arbitration of collective labour disputes

- 1 - The rules on mandatory content and deposit of collective conventions shall apply to the arbitration decision, with the necessary adaptations.
- 2 - The arbitrators shall send the text of the arbitration decision to the parties and to the competent department of the ministry in charge of employment affairs for deposit and publication, within five days following the decision.

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.

3 - The arbitration decision produces the effects of the collective convention.

4 - The general regime of voluntary arbitration is subsidiarily applicable.

SECTION II
Voluntary arbitration

Article 506

Admissibility of voluntary arbitration

The parties may, at any time, agree to submit the labour issues resulting from, namely, the interpretation, integration, conclusion or revision of a collective convention to arbitration.

Article 507

Operation of voluntary arbitration

1 - Voluntary arbitration shall be governed by the agreement of the parties or, in lack thereof, by the provisions of the following numbers.

2 - The arbitration shall be carried out by three arbitrators, two of them appointed by each of the parties, and the third selected by the other two.

3 - The parties shall inform the competent department of the ministry in charge of employment affairs of the beginning and end of the procedure.

4 - The arbitrators may be assisted by experts and are entitled to obtain the available information they need from the parties, from the ministry in charge of employment affairs and the ministry responsible for the area of activity.

5 - Not appointing an arbitrator under the terms of no. 2 is considered a very serious administrative offence and the violation of the provisions of no. 3 is considered a minor administrative offence.

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.

SECTION III
Mandatory arbitration

Article 508

Admissibility of mandatory arbitration

1 - The conflict arising from the signing of a collective convention may be settled by mandatory arbitration:

- a) In the case of a first convention, at the request of either party, provided there have been prolonged and unsuccessful negotiations, conciliation or frustrated mediation, and it has not been possible to resolve the conflict through voluntary arbitration, due to bad faith in negotiations of the other party, after hearing the Standing Committee for Social Dialogue;
- b) If there is a recommendation of the Standing Committee for Social Dialogue, with a favourable vote of most of the members representing the workers and employers;
- c) At the initiative of the minister in charge of employment affairs, after consultation with the Standing Committee for Social Dialogue, when essential services to protect the life, health and safety of people are concerned.

2 - The provisions of subparagraphs b) and c) of the previous number shall apply in case of revision of collective convention.

Article 509

Determination of mandatory arbitration

1 - Mandatory arbitration may be determined by a reasoned order from the minister in charge of employment affairs, considering:

- a) The number of workers and employers affected by the conflict;
- b) The relevance of the social protection of the workers covered;
- c) The social and economic effects of the conflict;
- d) The position of the parties on the subject matter of the arbitration.

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

1 - 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 /prct. dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.

2 - A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 11 do artigo 501.º-A, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511.º

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

2 - The minister in charge of employment affairs shall first hear the parties or, in the case of subparagraph a) of no. 1 of the previous article, the counterpart, as well as the regulating and supervising entities of the sector of activity concerned.

3 - The hearing of the regulating and supervising entities shall be carried out by the Standing Committee for Social Dialogue prior to the recommendation provided for in subparagraph b) of no. 1 of the preceding article, in case of conflict between parties represented by workers' and employers' associations sitting in the Committee, if they so request.

4 - The order determining the mandatory arbitration shall be notified immediately to the parties and to the Secretary-General of the Economic and Social Council.

5 - The Administrative Procedure Code (Código do Procedimento Administrativo) is subsidiarily applicable.

SECTION IV

Necessary arbitration

Article 510

Admissibility of necessary arbitration

1 - If, after the expiration of one or more collective conventions applicable to an undertaking, group of undertakings or sector of activity, no new convention is signed within the following 12 months and there is no other convention applicable to at least 50% of the workers of the same undertaking, group of undertakings or sector of activity, necessary arbitration may be determined.

2 - Necessary arbitration shall also be determined in the cases provided for in no. 11 of Article 501-A, excluding the requirements of no. 2 of Article 511.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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:

- a) Nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 1 do artigo anterior; ou
- b) Nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior.

2 - Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 /prct. 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 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o ministro responsável pela área laboral determina o início da arbitragem necessária no prazo de 30 dias a contar da receção do requerimento previsto no n.º 1.

5 - Ao despacho referido no n.º 1 são aplicáveis os n.os 4 e 5 do artigo 509.º

6 - 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.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 511

Determination of necessary arbitration

1 - The necessary arbitration shall be determined by a grounded order of the minister in charge of employment affairs, upon request of any of the parties:

- a) Within the 12 months following the expiration of the period referred to in no. 1 of the previous article; or
- b) Under the terms provided for in no. 2 of the previous article.

2 - For the purpose of verifying the requirement that no other convention applies to at least 50% of the workers of the same undertaking, group of undertakings or sector of activity, the minister in charge of employment affairs promotes the immediate publication in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego), of a notice mentioning the request referred to in the previous number so that the interested parties can submit a grounded opposition, in writing, within 15 days.

3 - The decision on the request referred to in no. 1 shall be issued within 60 days following receipt of the same.

4 - In the cases provided for in no. 2 of the previous article, the minister in charge of employment affairs determines the beginning of the necessary arbitration within 30 days as of the reception of the request provided for in no. 1.

5 - No. 4 and 5 of article 509 shall apply to the order referred to in no. 1.

6 - The scope of the arbitration shall be defined by the parties or, if they do not do so, by the arbitrators, considering the circumstances and the positions assumed by the parties on the same.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 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.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem

O regime da arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou a arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica.

Alterações:

Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

SECTION V

Provisions common to mandatory arbitration and necessary arbitration

Article 512

Competence of the Economic and Social Council

1 - It is incumbent upon the Economic and Social Council to take part in the preparation of the list of arbitrators under the terms provided for in specific legislation.

2 - It is incumbent upon the Economic and Social Council, if necessary, to draw lots to appoint arbitrators for the purpose of arbitration for the assessment of the grounds of the unilateral termination of the collective convention, the suspension of the prolonged validity period, mandatory or necessary arbitration, in the terms foreseen, respectively, in articles 500-A, 501-A, 508 and 510.

3 - The Economic and Social Council shall ensure:

- a) The payment of fees, travel and lodging expenses of arbitrators and experts;
- b) The technical and administrative support necessary for the operation of the arbitration court.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

Article 513

Regulation of arbitration

The arbitration regime for the assessment of the grounds for the unilateral termination of the collective convention, the suspension of the prolonged validity period, mandatory arbitration or necessary arbitration, in the subject matters not covered by the preceding sections, shall be established in specific legislation.

Amendments:

Law no. 93/2019, of 4 September

Law no. 13/2023, of 3 April

CAPÍTULO V
Portaria de extensão

CHAPTER V
Extension act

Artigo 514.º
Extensão de convenção colectiva ou decisão
arbitral

Article 514
Extension of a collective convention or arbitration
decision

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.

1 - The collective convention or arbitration decision in force may be applied, in whole or in part, by an extension act to employers and to workers included in the sector of activity and professional scope defined in such instrument.

2 - Extension is possible by weighing the social and economic circumstances justifying it, in particular the economic and social identity or similarity of the situations in the scope of the extension and the instrument to which it refers.

Artigo 515.º
Subsidiariedade

Article 515
Subsidiarity

1 - A portaria de extensão só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 - O disposto no número anterior não obsta à emissão de portaria de extensão aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical, que tenha escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, quando já tenha decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 497.º

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

1 - The extension act can only be applied in the absence of a negotiated instrument of collective labour regulation.

2 - The provisions of the previous number shall not prevent the issuance of an extension act applicable to a worker who is not a member of a trade union association, who has chosen a negotiated instrument of collective labour regulation, when the period referred to in no. 3 of article 497 has already elapsed.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

Artigo 515.º-A
Efeitos da cessação de vigência de convenção ou
decisão arbitral aplicada por portaria de extensão

Article 515-A
Effects of termination of a collective convention or
arbitration decision applied by an extension act

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

In the event of the termination of a collective convention or arbitration decision applied by an extension act, the provisions of no. 8 of article 501 shall apply.

Introduced by Law no. 93/2019, of 4 September

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 coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 10 dias seguintes à publicação do projeto.

4 - O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Article 516

**Competence and procedure for issuing an extension
act**

1 - The minister in charge of employment affairs is competent to issue the extension act, unless there is opposition to the same for economic reasons, in which case the competence is shared with the minister responsible for the sector of activity.

2 - The minister in charge of employment affairs has the project of the extension act published in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego).

3 - Any natural or legal person who may, even if indirectly, be affected by the extension may issue a reasoned opposition in writing within 10 days following the publication of the project.

4 - The Administrative Procedure Code (Código do Procedimento Administrativo) is subsidiarily applicable.

Amendments:

Law no. 13/2023, of 3 April

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 aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Alterações:

Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

CHAPTER VI

Employment conditions act

Article 517

Admissibility of an employment conditions act

1 - When social and economic circumstances justify it, if there is no union or employers' association and no extension act is possible, an employment conditions act may be issued.

2 - The employment conditions act can only be issued in the absence of a negotiated instrument of collective labour regulation.

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

Article 518

**Competence and procedure for issuing an employment
conditions act**

- 1 - The minister in charge of employment affairs and the minister responsible for the sector of activity are competent to issue an employment conditions act.
- 2 - The preparatory studies of the employment conditions act are carried out by a technical committee created by an order of the minister in charge of employment affairs.
- 3 - The technical committee shall be composed of members designated by the ministers responsible for issuing the order and shall include, whenever possible, advisors appointed by the representatives of the workers and employers concerned, in a number determined by the creation order.
- 4 - The technical committee shall prepare the preparatory studies within 60 days following the creation order.
- 5 - The minister in charge of employment affairs may, in exceptional situations, extend the deadline set forth in the previous number.
- 6 - The provisions of no. 2 to 4 of article 516 shall apply to the drafting of the employment conditions act.

CHAPTER VII

Publication, entry into force and application

Article 519

**Publication and entry into force of an instrument of
collective labour regulation**

- 1 - The instrument of collective labour regulation shall be published in the Labour and Employment Bulletin (Boletim do Trabalho e do Emprego) and enter into force, after publication, according to the law.
- 2 - The provisions of the previous number shall not prevent the publication of an extension act and an employment conditions act in the Official Gazette

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.

(Diário da República), on which the corresponding entry into force depends.

3 - The instrument of collective labour regulation that is subject to three consecutive partial revisions shall be fully republished.

Article 520

Application of collective labour regulation instrument

1 - Recipients of instruments of collective labour regulation shall act in good faith to comply with them.

2 - In the application of a collective convention or an adhesion agreement, the circumstances in which the parties based the decision to conclude the agreement shall be considered.

3 - Anyone failing to comply with an obligation arising from an instrument of collective labour regulation shall be liable for the damage caused, in general terms.

Article 521

Violation of provision of an instrument of collective labour regulation

1 - The violation of the provision of an instrument of collective labour regulation regarding most workers is considered a serious administrative offence.

2 - The violation of the provision of an instrument of collective labour regulation is considered, in relation to each worker in respect of whom the offence is committed, a minor administrative offence.

3 - The provisions of no. 1 shall not apply if, based on no. 2, fines are applied to the employer where the sum of the minimum values is equal to or greater than the minimum amount of the fine applicable according to no. 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

SUBTITLE III
Collective labour disputes

CHAPTER I
Resolution of collective labour disputes

SECTION I
Principle of good faith

Article 522
Good faith

When there is a collective labour dispute, the parties shall act in good faith.

SECTION II
Conciliation

Article 523
Admissibility and conciliation procedure

- 1 - Collective labour disputes, namely those that result from the signing or revision of a collective convention, may be settled through conciliation.
- 2 - In the absence of contractual regulation, conciliation shall be governed by the provisions of the following number and the following article.
- 3 - Conciliation may take place at any time:
 - a) By agreement of the parties;
 - b) On the initiative of one of the parties, in case the other fails to respond to a proposal to conclude or review a collective convention, or by advance notice of eight days to the other party, in writing.

Article 524
Conciliation procedure

- 1 - When requested, the conciliation shall be carried out by the competent department of the ministry in charge of employment affairs, being advised, whenever

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.

necessary, by the competent department of the ministry responsible for the sector of activity.

2 - The request for conciliation shall indicate the situation that justifies it and the scope of the same, including proof of prior notice in case it is signed by one of the parties.

3 - Within 10 days following the submission of the request, the competent department shall verify the regularity of the same and summon the parties to the beginning of the conciliation and, in case of revision of a collective convention, invite to the conciliation the union or employers' association participating in the negotiation procedure and not involved in the request.

4 - The union or employers' association referred to in the second part of the previous number shall respond to the invitation within five days.

5 - The summoned parties shall attend the conciliation meeting.

6 - The conciliation begins with the definition of the matters to be covered.

7 - In case the conciliation is carried out by another entity, the parties shall inform the competent department of the ministry in charge of employment affairs of the corresponding beginning and end.

8 - The union association, the employers' association or the employer that does not make itself represented in a meeting for which it has been summoned commits a serious administrative offence.

Artigo 525.º

Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

Article 525

Transformation of conciliation into mediation

The conciliation can be transformed into mediation, in the terms of the following articles.

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

SECTION III
Mediation

Article 526

Admissibility and mediation regime

1 - Collective labour disputes, in particular those resulting from the signing or revision of a collective convention, may be resolved through mediation.

2 - In the absence of contractual regulation, mediation shall be governed by the provisions of the following number and the following articles.

3 - Mediation can take place:

- a) By agreement of the parties, at any time, in particular during conciliation;
- b) On the initiative of one of the parties, one month after the beginning of conciliation, by means of written notification to the other party.

Article 527

Mediation procedure

1 - When requested, mediation shall be carried out by a mediator appointed by the competent department of the ministry in charge of employment affairs, assisted, where necessary, by the competent department of the ministry responsible for the sector of activity.

2 - The request for mediation shall indicate the situation that justifies it and the scope of the same, including proof of prior notice in case it is signed by one of the parties.

3 - Within 10 days following the submission of the request, the competent department shall verify the regularity of the same and appoint the mediator, informing the parties thereof.

4 - If the mediation is requested by one of the parties, the mediator requests the other to issue an opinion on the subject of the same and, in case of divergence, decides considering the viability of the mediation.

5 - In order to prepare the proposal, the mediator may request from the parties and any State department the

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.

data and information available to them that he considers necessary.

6 - The parties shall attend meetings convened by the mediator.

7 - The mediator shall submit the proposal to the parties within 30 days following its appointment and, within the period referred to in the following number, may contact either party separately if it deems it appropriate to reach the agreement.

8 - Acceptance of the proposal by either party shall be notified to the mediator within 10 days of receipt.

9 - Once the replies have been received or the period established in the preceding number has elapsed, the mediator shall simultaneously notify each of the parties of the acceptance or rejection of the proposal within two days.

10 - The mediator shall keep the information received during the procedure which is not known to the other party confidential.

11 - The union association, the employers' association or the employer that does not make itself represented in a meeting called by the mediator commits a serious administrative offence.

Article 528

Mediation by another entity

1 - The parties may request the minister in charge of employment affairs, through a joint request, the intervention of a personality from the presiding arbitrators list to perform the functions of mediator.

2 - If the minister agrees and the chosen personality accepts to be a mediator, the corresponding charges are borne by the ministry in charge of employment affairs.

3 - In case the mediation is not carried out by the competent department of the ministry in charge of employment affairs, it must be informed by the parties of the corresponding beginning and end.

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

SECTION IV
Arbitration

Article 529
Arbitration

Collective labour disputes which do not result from the signing or revision of a collective convention may be resolved through arbitration according to articles 506 and 507.

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.

CHAPTER II
Strike and prohibition of lock-out

SECTION I
Strike

Article 530
Right to strike

- 1 - The right to strike is a constitutional right of the workers.
- 2 - Workers shall define the interests to be defended by the strike.
- 3 - The right to strike cannot be waived.

Article 531
Authority to declare strike

- 1 - The decision to strike is made by union associations.
- 2 - Notwithstanding the provisions of the preceding number, the workers' assemblies of the undertaking may decide to strike provided that the majority of the workers are not represented by union associations, the assembly is convened for this purpose by 20% or 200 workers, the majority of workers participates in the voting and the deliberation is approved by secret vote by the majority of voters.

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

Article 532

Representation of workers on strike

1 - Workers on strike are represented by the union association or associations that decided to strike or, in the case referred to in no. 2 of the previous article, by a strike committee, elected by the same assembly.

2 - The entities referred to in the preceding number may delegate their powers of representation.

Article 533

Strike picket

The union association or strike committee may organise pickets to carry out activities to persuade, by peaceful means, the workers to join the strike, notwithstanding respect for the freedom of work of non-strikers.

Article 534

Strike prior notice

1 - The entity that decides the strike shall send a notice to the employer, or to the employers' association, and to the ministry in charge of employment affairs, at least five business days in advance or, in the situation referred to in no. 1 of article 537, 10 business days.

2 - Strike prior notice shall be sent by appropriate means, namely, in writing or through the media.

3 - The prior notice shall contain a proposal for the definition of services necessary for the safety and maintenance of equipment and facilities and, if the strike is carried out in an undertaking or establishment that is intended to meet essential social needs, a proposal of minimum services.

4 - If the services referred to in the previous number are defined in an instrument of collective labour regulation, it may determine that prior notice does not need to

mesmos serviços, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.

contain a proposal on the same services, provided that the corresponding instrument is duly identified.

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.

Article 535

Prohibition of replacement of strikers

1 - The employer may not, during the strike, replace strikers with people who, on the date of the prior notice, did not work in the corresponding establishment or service and may not, as of such date, admit workers for such purpose.

2 - The task of a striking worker shall not, during the strike, be carried out by a company hired for this purpose, except in the event of failure to perform the minimum services necessary to meet the essential social needs or to ensure the safety and maintenance of equipment and facilities, insofar as it is strictly necessary to the provision of such services.

3 - The violation of the provisions of the preceding numbers is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 536

Effects of the strike

1 - The strike suspends the employment contracts of joining workers, including the right to remuneration and the subordination and attendance duties.

2 - During the strike, in addition to the rights, duties and guarantees of the parties that do not depend on the effective rendering of work, the rights provided by social security legislation and benefits due to a work accident or occupational disease shall be maintained.

3 - The period of suspension shall count for the purposes of seniority and shall not affect the effects arising from the same.

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

Article 537

Obligation to provide services during the strike

1 - In an undertaking or establishment intended to meet essential social needs, the union association that declares the strike, or the strike committee in the case referred to in no. 2 of article 531, and the adhering workers shall ensure, during the same, the provision of the minimum services indispensable to the satisfaction of those needs.

2 - Undertakings or establishments intended for the satisfaction of essential social needs are namely those who perform in the following sectors:

- a) Postal and telecommunications services;
- b) Medical services, hospitals and medical supply services;
- c) Public salubrity, including the performance of funerals;
- d) Power and mining services, including the supply of fuel;
- e) Water supply;
- f) Firefighters;
- g) Public assistance services that ensure the satisfaction of essential needs which are the duty of the State;
- h) Transportation, including ports, airports, train stations and bus stations, in relation to passengers, animals and perishable food and goods that are essential to the national economy, including their loading and unloading;
- i) Transportation and safety of money.

3 - The union association that declares the strike, or the strike committee in the case referred to in no. 2 of article 531, and the adherent workers must provide, during the strike, the necessary services for the safety and maintenance of equipment and facilities.

4 - The workers assigned to the provision of the services referred to in the preceding numbers shall remain, to the extent necessary to the provision of said services,

direcção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.

under the authority and direction of the employer, and shall in particular be entitled to remuneration.

Artigo 538.º

Article 538

Definição de serviços a assegurar durante a greve

Definition of services to be provided during the strike

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.

1 - The services provided for in no. 1 and 3 of the preceding article and the means necessary to ensure them shall be defined by an instrument of collective labour regulation or by agreement between the workers' representatives and the employers covered by the prior notice or the corresponding employers' association.

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.

2 - In the absence of regulation in an instrument of collective labour regulation or agreement on the definition of the minimum services provided for in no. 1 of the previous article, the competent department of the ministry in charge of employment affairs, advised whenever necessary by the competent service of the ministry responsible for the sector of activity, shall convene the entities referred to in the preceding number to negotiate an agreement on minimum services and the means necessary to ensure them.

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.

3 - In the negotiation of minimum services during a strike substantially identical to at least two previous strikes for which the definition of minimum services by arbitration has the same content, the service referred to in the previous number proposes to the parties the acceptance of the same definition and, in case of rejection, it shall be included in the minutes of the negotiation.

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:

4 - In the case referred to in the preceding numbers, in the absence of an agreement within three days after the strike notice, the minimum services and the means necessary to ensure them are defined:

- 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.

- a) By a duly grounded joint order of the minister in charge of employment affairs and the minister responsible for the sector of activity;
- b) In the case of a company of the State's business sector, by arbitration court, established under the terms of a specific law on mandatory arbitration.

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.

Alterações:

Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro

5 - The definition of minimum services shall respect the principles of necessity, adequacy and proportionality.

6 - The order and decision of the arbitration court provided for in the preceding number shall take effect immediately after being notified to the entities referred to in no. 1 and shall be posted in the premises of the undertaking, establishment or service, in spaces reserved for workers' information.

7 - The representatives of striking workers shall designate the workers who are assigned to the provision of the minimum services and inform the employer thereof within twenty-four hours before the start of the strike period or, if they do not do so, the employer shall designate them.

Amendments:

Law no. 105/2009, of 14 September

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.

Article 539

End of strike

The strike ends by agreement of the parties, by decision of the entity that declared it or at the end of the period for which it was declared.

Article 540

Prohibition of coercion, harm or discrimination against workers

1 - The act that implies coercion, harm or discrimination of worker due to him joining or not joining a strike is null and void.

2 - The act of the employer that implies coercion of the worker for him not to join the strike, or that harms or discriminates him due to his joining or not joining a strike is considered a very serious administrative offence.

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.

Article 541

**Effects of a strike declared or carried out against the
law**

1 - The absence of a worker due to him joining a strike declared or executed in a manner contrary to the law is considered an unjustified absence.

2 - The provisions of the preceding number shall not affect the application of the general principles of civil liability.

3 - In case of breach of the obligation to provide minimum services, the Government may determine the requisition or mobilization, under the terms provided for in specific legislation.

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.

Article 542

Regulation of strike by a collective convention

1 - In addition to the matters referred to in subparagraph g) of no. 2 of article 492, the collective convention may establish dispute resolution procedures susceptible of determining the use of the strike, as well as limitations to the use of strikes by a signatory union association, during the period of validity of that convention, with the purpose of modifying its content.

2 - The limitation provided for in the second part of the previous number does not affect, in particular, the declaration of strike based on:

a) The abnormal alteration of circumstances in which the parties based the decision to enter into the agreement;

b) Non-compliance with the collective convention.

3 - The worker cannot be held responsible for joining the strike declared in breach of limitation foreseen in no. 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.

Article 543

Criminal liability in relation to strike

The violation of the provisions of no. 1 or 2 of article 535 or no. 1 of article 540 shall be punished with a fine of up to 120 days.

SECTION II

Lock-out

Article 544

Concept and prohibition of lock-out

1 - Lock-out is considered as any total or partial paralysation of the undertaking or the prohibition of access to workplaces to some or all of the workers, and refusal to provide work, work conditions and tools that determines or can determine the paralysation of all or some sectors of the undertaking, provided that, in any case, it is intended to reach objectives beyond the normal undertaking activity, by an unilateral decision of the employer.

2 - Lock-out is prohibited.

3 - The violation of the provisions of the preceding number is considered a very serious administrative offence.

Article 545

Criminal liability for lock-out

The violation of the provisions of no. 2 of article 544 shall be punished with imprisonment up to 2 years or a fine of up to 240 days.

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.

BOOK II

Criminal liability and liability for administrative offences

CHAPTER I

Criminal liability

Article 546

Liability of legal persons or equivalent

Legal persons or equivalent shall be liable, in the general terms, for the crimes foreseen in this Code.

Article 547

Aggravated disobedience

The employer who proceeds as follows incurs in aggravated disobedience:

- a) Does not present to the inspection service of the ministry in charge of employment affairs document or other record requested by the same which is relevant for the clarification of any labour situation;
- b) Hide, destroy, or damage document or other record that has been requested by the service referred to in the previous subparagraph.

CHAPTER II

Liability for administrative offences

Article 548

Definition of labour administrative offence

Labour administrative offence shall mean any fact described in a legal provision, unlawful and censurable consisting of a breach of a provision conferring rights or imposing obligations on any person, within the context of an employment relationship, and that is punishable with a fine.

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 directores, 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.

Alterações:

Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto

Article 549

Regime of administrative offences

The administrative offences are regulated by the provisions of this Code and, subsidiarily, by the general regime of administrative offences.

Article 550

Punishment of negligence

In the context of labour administrative offences, negligence is always punishable.

Article 551

Person responsible for labour administrative offences

1 - The employer is responsible for administrative offences, even if practiced by his workers in the performance of their duties, notwithstanding the responsibility of other persons.

2- Whenever an offence is described in the law as being committed by an employer, it shall also include practice by a legal entity, an association without legal personality, as well as a special committee.

3- If the offender is a legal person or equivalent, the corresponding administrators, managers or directors shall be responsible for paying the fine, jointly and severally with the former.

4- The contracting party and the developer, undertaking or agricultural holding, as well as the corresponding managers, administrators or directors, as well as companies with which the contracting party, the developer, undertaking or agricultural holding have a cross-holding, control or group relationship, shall be jointly and severally liable for compliance with the legal provisions and for any breaches committed by the subcontractor performing all or part of the contract at the premises of the former or under its responsibility and for payment of the corresponding fines.

Amendments:

Law no. 28/2016, of 23 August

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.

Article 552

Presentation of documents

- 1 - Individuals, legal persons or equivalent notified by the inspection service of the ministry in charge of employment affairs to show, present or deliver documents or other records or copies of the same shall present them within the time and place identified for such purpose.
- 2- The violation of the provisions of the preceding number is considered a minor administrative offence.

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.

Article 553

**Degrees of seriousness of labour administrative
offences**

For the purpose of determining the applicable fine and considering the relevance of the violated interests, the administrative offences are classified as minor, serious and very serious.

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.

Article 554

Amount of the fines

- 1 - To each degree of seriousness of labour administrative offences shall correspond a fine, whose amount varies according to the turnover of the undertaking and the degree of guilt, except as set forth in the following article.
- 2- The minimum and maximum limits of the fines corresponding to a minor administrative offence are as follows:
- a) If carried out by an undertaking with a turnover of less than € 10 000 000, from 2 AU to 5 AU in case of negligence and from 6 AU to 9 AU in case of wilful conduct;
- b) If carried out by an undertaking with a turnover of € 10 000 000 or more, from 6 AU to 9 AU in case of negligence and from 10 AU to 15 AU in case of wilful conduct.

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;

3- The minimum and maximum limits of the fines corresponding to serious administrative offences are as follows:

- a) If carried out by an undertaking with a turnover of less than € 500 000, from 6 AU to 12 AU in case of negligence and from 13 AU to 26 AU in case of wilful conduct;
- b) If carried out by an undertaking with a turnover of € 500 000 or more and less than € 2 500 000, from 7 AU to 14 AU in case of negligence and from 15 AU to 40 AU in case of wilful conduct;
- c) If it is carried out by an undertaking with a turnover of € 2 500 000 or more and less than € 5 000 000, from 10 AU to 20 AU in case of negligence and 21 AU to 45 AU in case of wilful conduct;
- d) If carried out by an undertaking with a turnover of € 5 000 000 or more and less than € 10 000 000, from 12 AU to 25 AU in case of negligence and from 26 AU to 50 AU in case of wilful conduct;
- e) If carried out by a company with a turnover of € 10 000 000 or more, from 15 AU to 40 AU in case of negligence and from 55 AU to 95 AU in case of wilful conduct.

4- The minimum and maximum limits of the fines corresponding to very serious administrative offences are as follows:

- a) If carried out by an undertaking with a turnover of less than € 500 000, from 20 AU to 40 AU in case of negligence and from 45 AU to 95 AU in case of wilful conduct;
- b) If it is carried out by an undertaking with a turnover of € 500 000 or more and less than € 2 500 000, from 32 AU to 80 AU in the case of negligence and from 85 AU to 190 AU in case of wilful conduct;
- c) If carried out by an undertaking with a turnover of € 2 500 000 or more and less than € 5 000 000, from 42 AU to 120 AU in case of negligence and 120 AU to 280 AU in case of wilful conduct;
- d) If carried out by an undertaking with a turnover of € 5 000 000 or more and less than € 10 000 000, from 55 AU to 140 AU in case of negligence and 145 AU to 400 AU in case of wilful conduct;

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

e) If carried out by an undertaking with a turnover of € 10 000 000 or more, from 90 AU to 300 AU in case of negligence and 300 AU to 600 AU in case of wilful conduct.

5- The turnover shall refer to the calendar year preceding the year in which the offence was committed.

6- If the undertaking has no activity in the calendar year prior to the commission of the violation, the turnover of the most recent year shall be considered.

7- During the first year of activity, the amounts foreseen for undertakings with a turnover volume below € 500 000 shall apply.

8- If the employer fails to indicate the turnover, the amounts foreseen for undertakings with a turnover equal to or higher than € 10 000 000.

9- The acronym AU corresponds to the unit of procedural account.

Article 555

Other amounts of fines

1 - When the person committing the infraction has no workers or, as a natural person, does not carry out an activity for profit, the fines referred to in the following numbers shall apply to each degree of seriousness of administrative offences.

2- For minor administrative offences, the fine shall vary between 1 AU and 2 AU in case of negligence or between 2 AU and 3.5 AU in case of wilful conduct.

3- For serious administrative offences, the fine shall vary between 3 AU and 7 AU in case of negligence or between 7 AU and 14 AU in case of wilful conduct.

4- For very serious administrative offences, the fine shall vary between 10 AU and 25 AU in case of negligence or between 25 AU and 50 AU in case of wilful conduct.

Article 556

Special criteria for the measurement of the fine

1 - The maximum amounts of fines applicable to very serious administrative offences under no. 4 of article 554

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.

are doubled in case of breach of provisions on work of minors, occupational safety and health, rights of workers' collective representation structures and the right to strike.

2- Where several persons are responsible for the same infraction, the fine foreseen for the undertaking with the largest turnover shall apply.

Article 557

Wilful conduct

Failure to comply with measures recommended in the warning notice shall be taken into consideration by the competent administrative entity or by the judge in case of judicial appeal, in particular for the purpose of assessing the existence of wilful conduct.

Article 558

Several administrative offences

1 - When the violation of the law affects several workers individually, the number of offences shall correspond to the number of workers specifically affected, according to the following numbers.

2- The violation of the law is considered to affect several workers when in the course of their activity they have been exposed to a specific situation of danger or suffered damage resulting from the unlawful conduct of the offender.

3- Several offences shall give rise to a single procedure and the violations shall be punished by a single fine not exceeding twice the maximum fine specifically applicable.

4- If the offender has obtained an economic benefit from the offence, such benefit shall be considered in determining the fine according to article 18 of the general regime of administrative offences, as amended by Decree-Law no. 244/95, of 14 September.

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.

Alterações:

Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Article 559

Determination of the fine

1 - In determining the fine, in addition to the provisions of the general regime of administrative offences, the measure of non-compliance with the recommendations contained in the warning notice, coercion, forgery, simulation or other deceitful means used by the agent shall also be considered.

2- In case of breach of provisions referring to occupational safety and health, the general prevention principles with which protection measures must comply, as well as the permanent or transitional nature of the infraction, the number of potentially affected workers and the measures and instructions taken by the employer to prevent the risks shall also be considered.

3 - Upon termination of the employment contract, in case the defendant complies with the provisions of article 245 and voluntarily pays the fine for the violation of no. 1 or 5 of article 238, no. 1, 4 or 5 of article 239 or in no. 1, 2 or 3 of article 244, the fine shall be established in the amount corresponding to minor administrative offences.

Article 560

Exemption from fine

The fine imposed for the administrative offences referred to in no. 4 of article 353, no. 2 of article 355, no. 7 of article 356, no. 8 of article 357, no. 6 of article 358, no. 6 of article 360, no. 6 of article 361, no. 6 of article 363, no. 6 of article 368, no. 2 of article 369, no. 5 of article 371, no. 8 of article 375, no. 3 of article 376, no. 3 of article 378 and no. 3 of article 380, in so far as it relates to a violation of no. 1 of the same article, shall not apply if the employer grants the rights referred to in article 389 to the worker.

Amendments:

Law no. 23/2012, of 25 June

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

Article 561

Recidivism

1 - A sanction as repeated offender shall be imposed on anyone committing a serious administrative offence by way of wilful conduct or a very serious administrative offence, after a prior conviction for a serious administrative offence by way of a wilful conduct or for a very serious infraction, provided that between the two infractions, a period of time greater than the expiration period of the first administrative offence has not yet elapsed.

2- In the event of recidivism, the minimum and maximum limits of the fine shall be increased by one-third of the corresponding value, and the fine shall not be inferior to the amount applicable for the previous infraction provided that the minimum and maximum limits of the latter are not greater than the minimum and maximum limits of the former.

Article 562

Ancillary sanctions

1 - In the case of a very serious administrative offence or a repeated serious administrative offence, by wilful conduct or gross negligence, the agent shall be charged with the ancillary sanction of publicity.

2- In the event of a repeated offence under the previous number, considering the harmful effects for the worker or the economic benefit obtained by the employer with the non-compliance, the following additional penalties may also be imposed:

- a) Prohibition of the exercise of activity in the establishment, factory or yard where the infringement occurs, for a period of up to two years;
- b) Deprivation of the right to participate in public tenders or competitions for a period of up to two years.

3- Publicity of the condemnatory decision consists in the inclusion in a public record, made available on the website of the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, of an extract with the

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.

Alterações:

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

characterisation of the offence, the violated provision, the sector of activity, the place where the offence was committed, and the sanction imposed.

4- The publicity referred to in the preceding number shall be promoted by the competent court, in respect of administrative offences subject to a judicial decision, or by the service referred to in the same number, in all other cases.

Article 563

Waiver and elimination of publicity

1 - The ancillary sanction of publicity may be waived, considering the circumstances of the offence, if the agent has immediately paid the fine to which he was sentenced and if he has not committed any serious or very serious administrative offence in the previous five years.

2- After one year from the publication of the condemnatory decision without the agent having been sentenced again for serious or very serious administrative offence, it shall be deleted from the record mentioned in the previous article.

3- The provisions of no. 1 shall not apply in the event of an administrative offence referred to in no. 5 of article 29.

Amendments:

Law no. 73/2017, of 16 August

Article 564

Compliance with omitted duty

1 -Whenever the administrative offence consists in the omission of a duty, the payment of the fine does not exempt the offender from compliance if this is still possible.

2- The decision imposing the fine shall contain, where appropriate, the order for payment of amounts owed to the worker, to be promoted within the period established for the payment of the fine.

3- In the event of non-payment, the decision referred to

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.

in the preceding number shall serve as a basis for the execution carried out pursuant to article 89 of the general regime of administrative offences, as amended by Decree-Law no. 244/95, of 14 September, and the rules of the common enforcement procedure for payment of a certain amount shall apply.

Article 565
Individual record

1 - The inspection service of the ministry in charge of employment affairs shall organise an individual record of the subjects held responsible for labour administrative offences, at national level, which shall include the offences committed, the dates on which they were committed, fines and ancillary sanctions as well as the dates on which the convictions have become unappealable.

2- The courts and departments of the regional administrations of the Azores and Madeira with powers to impose fines shall refer to the service referred to in the preceding number the elements indicated therein.

Article 566
Use given to fines

1- In proceedings in which the instruction phase is conducted by the inspection service of the ministry in charge of employment affairs, half of the proceeds of the imposed fine shall revert to this entity, as compensation for costs of operation and procedural expenses, and the remaining shall be used as follows:

- a) Work Accidents Fund, in the case of a fine imposed on occupational safety and health;
- b) 35% for the service responsible for the financial management of social security's budget and 15% for the State Budget in the case of another fine.

2- The service referred to in the previous number shall transfer, on a quarterly basis, to the entities referred to in the previous number the amounts which they are entitled to.

ÍNDICE

LIVRO I	10
Parte geral	10
TÍTULO I.....	10
Fontes e aplicação do direito do trabalho	10
CAPÍTULO I	10
Fontes do direito do trabalho	10
Artigo 1.º	10
Fontes específicas	10
Artigo 2.º	10
Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	10
Artigo 3.º	11
Relações entre fontes de regulação	11
CAPÍTULO II	12
Aplicação do direito do trabalho.....	12
Artigo 4.º	12
Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida	12
Artigo 5.º	12
Forma e conteúdo de contrato com	12
Artigo 6.º	13
Destacamento em território português.....	13
Artigo 7.º	14
Condições de trabalho de trabalhador destacado	14
Artigo 8.º	15
Destacamento para outro Estado.....	15
Artigo 9.º	16
Contrato de trabalho com regime especial	16
Artigo 10.º	16
Situações equiparadas	16
Artigo 10.º-A.....	17
Representação e negociação colectiva.....	17
Artigo 10.º-B.....	18
Aplicação do regime de trabalhador independente	18
TÍTULO II.....	19
Contrato de trabalho	19
CAPÍTULO I	19
Disposições gerais.....	19

INDEX

BOOK I.....	10
General	10
TITLE I.....	10
Sources and application of labour law	10
CHAPTER I	10
Sources of labour law	10
Article 1	10
Specific sources	10
Article 2	10
Collective labour regulation instruments	10
Article 3	11
Relationship between sources of regulation ...	11
CHAPTER II	12
Application of labour law	12
Article 4	12
Equal treatment of foreign or stateless workers.....	12
Article 5	12
Form and content of the contract with	12
Article 6	13
Posting in Portuguese territory	13
Article 7	14
Working conditions of posted workers	14
Article 8	15
Posting to another State.....	15
Article 9	16
Employment contract with special regime	16
Article 10	16
Similar situations	16
Article 10-A.....	17
Representation and collective negotiation	17
Article 10-B.....	18
Application of the self-employed worker regime	18
TITLE II.....	19
Employment contract.....	19
CHAPTER I	19
General provisions.....	19

SECÇÃO I	19	SECTION I	19
Contrato de trabalho	19	Employment contract	19
Artigo 11.º	19	Article 11	19
Noção de contrato de trabalho	19	Concept of employment contract	19
Artigo 12.º	19	Article 12	19
Presunção de contrato de trabalho	19	Presumption of employment contract	19
Artigo 12.º-A	20	Article 12-A	20
Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital	20	Presumption of an employment contract within the scope of a digital platform	20
SECÇÃO II	23	SECTION II	23
Sujeitos	23	Subjects	23
SUBSECÇÃO I	23	SUBSECTION I	23
Capacidade	23	Legal capacity	23
Artigo 13.º	23	Article 13	23
Princípio geral sobre capacidade	23	General principle on legal capacity	23
SUBSECÇÃO II	24	SUBSECTION II	24
Direitos de personalidade	24	Personality rights	24
Artigo 14.º	24	Article 14	24
Liberdade de expressão e de opinião	24	Freedom of expression and of opinion	24
Artigo 15.º	24	Article 15	24
Integridade física e moral	24	Physical and moral integrity	24
Artigo 16.º	24	Article 16	24
Reserva da intimidade da vida privada	24	Protection of the intimacy of private life	24
Artigo 17.º	24	Article 17	24
Protecção de dados pessoais	24	Protection of personal data	24
Artigo 18.º	25	Article 18	25
Dados biométricos	25	Biometric data	25
Artigo 19.º	26	Article 19	26
Testes e exames médicos	26	Medical exams and tests	26
Artigo 20.º	26	Article 20	26
Meios de vigilância a distância	26	Remote surveillance methods	26
Artigo 21.º	27	Article 21	27
Utilização de meios de vigilância a distância	27	Use of remote surveillance methods	27
Artigo 22.º	28	Article 22	28
Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	28	Confidentiality of messages and access to information	28
SUBSECÇÃO III	28	SUBSECTION III	28
Igualdade e não discriminação	28	Equality and non-discrimination	28
DIVISÃO I	28	DIVISION I	28
Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação	28	General provisions on equality and non- discrimination	28
Artigo 23.º	28	Article 23	28
Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação	28	Concepts regarding equality and non- discrimination	28

Artigo 24.º	29	Article 24	29
Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho	29	Right to equal access to work and at work	29
Artigo 25.º	30	Article 25	30
Proibição de discriminação.....	30	Prohibition of discrimination	30
Artigo 26.º	31	Article 26	31
Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação.....	31	Rules opposing to the principle of equality and non discrimination.....	31
Artigo 27.º	32	Article 27	32
Medida de acção positiva.....	32	Positive action measure.....	32
Artigo 28.º	33	Article 28	33
Indemnização por acto discriminatório	33	Compensation for a discriminatory act	33
DIVISÃO II	33	DIVISION II	33
Proibição de assédio	33	Prohibition of harassment	33
Artigo 29.º	33	Article 29	33
Assédio	33	Harassment	33
DIVISÃO III	34	DIVISION III	34
Igualdade e não discriminação em função do sexo .	34	Equality and non-discrimination based on sex	34
Artigo 30.º	34	Article 30	34
Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação	34	Access to employment, professional activity or training.....	34
Artigo 31.º	34	Article 31	34
Igualdade de condições de trabalho	34	Equal working conditions.....	34
Artigo 32.º	35	Article 32	35
Registo de processos de recrutamento	35	Record of recruitment procedures.....	35
SUBSECÇÃO IV	36	SUBSECTION IV	36
Parentalidade.....	36	Parenthood.....	36
Artigo 33.º	36	Article 33	36
Parentalidade	36	Parenthood	36
Artigo 33.º-A.....	36	Article 33-A.....	36
Referências	36	References.....	36
Artigo 34.º	36	Article 34	36
Articulação com regime de protecção social.....	36	Articulation with social protection regime	36
Artigo 35.º	37	Article 35	37
Protecção na parentalidade.....	37	Protection in parenthood.....	37
Artigo 35.º-A.....	38	Article 35-A.....	38
Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade	38	Prohibition of discrimination due the exercise of maternity and paternity rights	38
Artigo 36.º	38	Article 36	38
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade	38	Concepts regarding protection of parenthood .	38
Artigo 37.º	39	Article 37	39
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez	39	Leave in case of clinical risk during pregnancy	39
Artigo 37.º-A.....	39	Article 37-A.....	39
Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto	39	Leave to travel to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth	39
Artigo 38.º	40	Article 38	40
Licença por interrupção da gravidez	40	Leave due to the interruption of pregnancy ...	40
Artigo 38.º-A.....	40	Article 38-A.....	40
Falta por luto gestacional	40	Absence due to gestational bereavement	40

Artigo 39.º	41
Modalidades de licença parental	41
Artigo 40.º	41
Licença parental inicial	41
Artigo 41.º	43
Períodos de licença parental exclusiva da mãe ...	43
Artigo 42.º	44
Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro	44
Artigo 43.º	45
Licença parental exclusiva do pai	45
Artigo 44.º	45
Licença por adoção	45
Artigo 45.º	47
Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar	47
Artigo 46.º	48
Dispensa para consulta pré-natal	48
Artigo 46.º-A	48
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida	48
Artigo 47.º	49
Dispensa para amamentação ou aleitação	49
Artigo 48.º	49
Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação	49
Artigo 49.º	50
Falta para assistência a filho	50
Artigo 50.º	51
Falta para assistência a neto	51
Artigo 51.º	52
Licença parental complementar	52
Artigo 52.º	53
Licença para assistência a filho	53
Artigo 53.º	54
Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica	54
Artigo 54.º	55
Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica ..	55
Artigo 55.º	56
Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares	56
Artigo 56.º	57
Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares	57
Artigo 57.º	58
Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível	58
Artigo 58.º	60
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho	60
Artigo 59.º	60
Dispensa de prestação de trabalho suplementar ..	60
Artigo 60.º	60
Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno	60

Article 39	41
Forms of parental leave	41
Article 40	41
Initial parental leave	41
Article 41	43
Periods of parental leave exclusively for the mother	43
Article 42	44
Initial parental leave to be enjoyed by one parent in case of impossibility of the other	44
Article 43	45
Parental leave exclusively for the father	45
Article 44	45
Adoption leave	45
Article 45	47
Release from service in the context of adoption and foster care processes	47
Article 46	48
Release from service for prenatal medical appointment	48
Article 46-A	48
Release from service to attend medical appointments for medically assisted procreation	48
Article 47	49
Release from service for breastfeeding or nursing	49
Article 48	49
Procedure for release from service for breastfeeding or nursing	49
Article 49	50
Absence to assist child	50
Article 50	51
Absence to assist grandchildren	51
Article 51	52
Complementary parental leave	52
Article 52	53
Leave to assist a child	53
Article 53	54
Leave to assist a child with a disability, chronic illness or oncological disease	54
Article 54	55
Reduction of working time to assist a child with a disability or chronic illness	55
Article 55	56
Part-time work of worker with family responsibilities	56
Article 56	57
Flexible work schedule of a worker with family responsibilities	57
Article 57	58
Authorisation to work part-time or under a flexible work schedule regime	58
Article 58	60
Exemption from some forms of organisation of working time	60
Article 59	60
Exemption from overtime work	60
Article 60	60
Exemption from night-time work	60

Artigo 61.º 61	Article 61 61
Formação para reinserção profissional 61	Training for professional reinstatement 61
Artigo 62.º 61	Article 62 61
Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 61	Protection of the safety and health of pregnant, puerperal or breastfeeding workers 61
Artigo 63.º 63	Article 63 63
Protecção em caso de despedimento 63	Protection in case of dismissal 63
Artigo 64.º 64	Article 64 64
Extensão de direitos atribuídos a progenitores ... 64	Extension of rights granted to parents 64
Artigo 65.º 64	Article 65 64
Regime de licenças, faltas e dispensas 64	Leave, absences and releases from service ... 65
SUBSECÇÃO V 67	SUBSECTION V 67
Trabalho de menores 67	Work of minors 67
Artigo 66.º 67	Article 66 67
Princípios gerais relativos ao trabalho de menor . 67	General principles concerning work of minors . 67
Artigo 67.º 68	Article 67 68
Formação profissional de menor 68	Professional training of minors 68
Artigo 68.º 69	Article 68 69
Admissão de menor ao trabalho 69	Admission of minors to work 69
Artigo 69.º 70	Article 69 70
Admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional 70	Admission of a minor without compulsory schooling, attendance at the secondary level of education or without professional qualification 70
Artigo 70.º 71	Article 70 71
Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição 71	Legal capacity of the minor to enter into an employment contract and to receive remuneration 71
Artigo 71.º 72	Article 71 72
Denúncia de contrato por menor 72	Unilateral termination of the contract by the minor 72
Artigo 72.º 72	Article 72 72
Protecção da segurança e saúde de menor 72	Protection of the safety and health of the minor 72
Artigo 73.º 73	Article 73 73
Limites máximos do período normal de trabalho de menor 73	Maximum limits of the normal working period of minors 73
Artigo 74.º 73	Article 74 73
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor 73	Minor's exemption from some forms of organisation of working time 73
Artigo 75.º 73	Article 75 73
Trabalho suplementar de menor 73	Overtime work of minors 73
Artigo 76.º 74	Article 76 74
Trabalho de menor no período nocturno 74	Night-time work of minors 74
Artigo 77.º 75	Article 77 75
Intervalo de descanso de menor 75	Rest break of minors 75
Artigo 78.º 75	Article 78 75
Descanso diário de menor 75	Daily rest of minors 75
Artigo 79.º 76	Article 79 76
Descanso semanal de menor 76	Weekly rest of minors 76
Artigo 80.º 76	Article 80 76
Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego 76	Weekly rest and working periods of minors in case multiple jobs 76
Artigo 81.º 77	Article 81 77
Participação de menor em espectáculo ou outra actividade 77	Participation of minors in shows or other activities 77
Artigo 82.º 77	Article 82 77
Crime por utilização indevida de trabalho de menor 77	Crime of illegal use of work by a minor 77

Artigo 83.º 78	Article 83 78
Crime de desobediência por não cessação da actividade de menor 78	Crime of disobedience for non-cessation of the activity of minor 78
SUBSECÇÃO VI 78	SUBSECTION VI 78
Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida 78	Workers with reduced work capacity 78
Artigo 84.º 78	Article 84 78
Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida 78	General principles on the employment of worker with reduced work capacity 78
SUBSECÇÃO VII..... 79	SUBSECTION VII..... 79
Trabalhador com deficiência ou doença crónica 79	Workers with a disability or chronic illness 79
Artigo 85.º 79	Article 85 79
Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica 79	General provisions on the employment of workers with disabilities, chronic illness or oncological disease 79
Artigo 86.º 79	Article 86 79
Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica 79	Positive action measures in favour of workers with a disability or chronic illness 79
Artigo 87.º 80	Article 87 80
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica 80	Exemption from some forms of organisation of working time for workers with disability or chronic illness 80
Artigo 88.º 81	Article 88 81
Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica 81	Overtime work of workers with a disability or chronic illness 81
SUBSECÇÃO VIII 81	SUBSECTION VIII 81
Trabalhador-estudante 81	Student workers 81
Artigo 89.º 81	Article 89 81
Noção de trabalhador-estudante 81	Concept of student worker 81
Artigo 89.º-A 81	Article 89-A 81
Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva 81	Employment contract with a student during holidays or school breaks 81
Artigo 90.º 82	Article 90 82
Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante 82	Organisation of working time of student workers 82
Artigo 91.º 84	Article 91 84
Faltas para prestação de provas de avaliação 84	Absence to attend examinations 84
Artigo 92.º 85	Article 92 85
Férias e licenças de trabalhador-estudante 85	Vacation and leaves of student workers 85
Artigo 93.º 85	Article 93 85
Promoção profissional de trabalhador-estudante 85	Professional promotion of student workers 85
Artigo 94.º 86	Article 94 86
Concessão do estatuto de trabalhador-estudante 86	Granting of the student worker status 86
Artigo 95.º 87	Article 95 87
Cessação e renova�o de direitos 87	Termination and renewal of rights 87
Artigo 96.º 87	Article 96 87
Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante 87	Procedure for the exercise of the rights of student workers 87
Artigo 96.º-A 88	Article 96-A 88
Legisla�o complementar 88	Complementary legislation 88

SUBSECÇÃO IX	88	SUBSECTION IX	88
O empregador e a empresa	88	The employer and the undertaking	88
Artigo 97.º	88	Article 97	88
Poder de direcção	88	Power of direction	88
Artigo 98.º	88	Article 98	88
Poder disciplinar	88	Disciplinary power	88
Artigo 99.º	89	Article 99	89
Regulamento interno de empresa	89	Internal undertaking regulation	89
Artigo 100.º	89	Article 100	89
Tipos de empresas	89	Types of undertakings	89
Artigo 101.º	90	Article 101	90
Pluralidade de empregadores	90	Multiple employers	90
SUBSECÇÃO X	91	SUBSECTION X	91
Trabalhador cuidador	91	Caregiver worker	91
Artigo 101.º-A	91	Article 101-A	91
Trabalhador cuidador	91	Caregiver worker	91
Artigo 101.º-B	91	Article 101-B	91
Licença do cuidador	91	Caregiver leave	91
Artigo 101.º-C	92	Article 101-C	92
Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador	92	Part-time work for caregiver workers	92
Artigo 101.º-D	93	Article 101-D	93
Horário flexível de trabalhador cuidador	93	Flexible work schedule of caregiver workers ..	93
Artigo 101.º-E	93	Article 101-E	93
Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador	93	Authorisation for part-time work or flexible work schedule for caregiver workers	93
Artigo 101.º-F	94	Article 101-F	94
Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador	94	Protection in the event of the dismissal of a caregiver worker	94
Artigo 101.º-G	94	Article 101-G	94
Dispensa de prestação de trabalho suplementar ..	94	Exemption from overtime work	94
Artigo 101.º-H	95	Article 101-H	95
Acumulação de regimes	95	Accumulation of regimes	95
SECÇÃO III	95	SECTION III	95
Formação do contrato	95	Formation of the contract	95
SUBSECÇÃO I	95	SUBSECTION I	95
Negociação	95	Negotiation	95
Artigo 102.º	95	Article 102	95
Culpa na formação do contrato	95	Pre-negotial liability	95
SUBSECÇÃO II	95	SUBSECTION II	95
Promessa de contrato de trabalho	95	Promissory employment contract	95
Artigo 103.º	95	Article 103	95
Regime da promessa de contrato de trabalho	95	Regime of the promissory employment contract	95

SUBSECÇÃO III..... 96

Contrato de adesão..... 96
Artigo 104.º 96
Contrato de trabalho de adesão..... 96
Artigo 105.º 96
Cláusulas contratuais gerais..... 96

SUBSECÇÃO IV 96

Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho..... 96
Artigo 106.º 96
Dever de informação 96
Artigo 107.º 98
Meios de informação 98
Artigo 108.º 99
Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro..... 99
Artigo 109.º 100
Actualização da informação..... 100

SUBSECÇÃO V 101

Forma de contrato de trabalho 101
Artigo 110.º 101
Regra geral sobre a forma de contrato de trabalho 101

SECÇÃO IV 101

Período experimental..... 101
Artigo 111.º 101
Noção de período experimental 101
Artigo 112.º 101
Duração do período experimental..... 101
Artigo 113.º 103
Contagem do período experimental 103
Artigo 114.º 103
Denúncia do contrato durante o período experimental 103

SECÇÃO V 104

Actividade do trabalhador 104
Artigo 115.º 104
Determinação da actividade do trabalhador 104
Artigo 116.º 105
Autonomia técnica..... 105
Artigo 117.º 105
Efeitos de falta de título profissional 105
Artigo 118.º 105
Funções desempenhadas pelo trabalhador 105
Artigo 119.º 106
Mudança para categoria inferior 106

SUBSECTION III..... 96

Adhesion contract 96
Article 104 96
Adhesion employment contract 96
Article 105 96
General contract clauses 96

SUBSECTION IV 96

Information on relevant aspects in the provision of work 96
Article 106 96
Duty to inform 96
Article 107 98
Means of information 98
Article 108 99
Information regarding work in foreign country 99
Article 109 100
Information update..... 100

SUBSECTION V 101

Form of employment contract 101
Article 110 101
General rule on the form of employment contract 101

SECTION IV 101

Trial period 101
Article 111 101
Definition of trial period 101
Article 112 101
Duration of the trial period 101
Article 113 103
Trial period count 103
Article 114 103
Unilateral termination of the contract during the trial period 103

SECTION V 104

Worker's activity 104
Article 115 104
Determination of the worker's activity 104
Article 116 105
Technical independence..... 105
Article 117 105
Effects of lack of professional title 105
Article 118 105
Functions performed by the worker 105
Article 119 106
Change to a lower category..... 106

Artigo 120.º	106	Article 120	106
Mobilidade funcional	106	Functional mobility.....	106
SECÇÃO VI	107	SECTION VI	107
Invalidade do contrato de trabalho	107	Invalidity of the employment contract.....	107
Artigo 121.º	107	Article 121	107
Invalidade parcial de contrato de trabalho.....	107	Partial invalidity of employment contract....	107
Artigo 122.º	107	Article 122	107
Efeitos da invalidade de contrato de trabalho ..	107	Effects of invalidity of employment contract .	107
Artigo 123.º	107	Article 123	107
Invalidade e cessação de contrato de trabalho .	107	Invalidity and termination of employment contract	107
Artigo 124.º	108	Article 124	108
Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública	108	Contract with an object or purpose contrary to law or public order	108
Artigo 125.º	108	Article 125	108
Convalidação de contrato de trabalho	108	Validation of employment contract	108
SECÇÃO VII.....	109	SECTION VII.....	109
Direitos, deveres e garantias das partes	109	Rights, duties and guarantees of the parties	109
SUBSECÇÃO I	109	SUBSECTION I	109
Disposições gerais.....	109	General provisions.....	109
Artigo 126.º	109	Article 126	109
Deveres gerais das partes	109	General duties of the parties	109
Artigo 127.º	109	Article 127	109
Deveres do empregador.....	109	Duties of the employer	109
Artigo 128.º	111	Article 128	111
Deveres do trabalhador	111	Duties of the worker	111
Artigo 129.º	112	Article 129	112
Garantias do trabalhador	112	Workers' guarantees	112
SUBSECÇÃO II	113	SUBSECTION II	113
Formação profissional.....	113	Professional training	113
Artigo 130.º	113	Article 130	113
Objectivos da formação profissional.....	113	Purposes of professional training	113
Artigo 131.º	114	Article 131	114
Formação contínua	114	Continuous training	114
Artigo 132.º	115	Article 132	115
Crédito de horas e subsídio para formação contínua	115	Time credit and continuous training allowance	115
Artigo 133.º	116	Article 133	116
Conteúdo da formação contínua	116	Content of continuous training	116
Artigo 134.º	116	Article 134	116
Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação.....	116	Effect of termination of employment contract on the right to training	116
SECÇÃO VIII.....	117	SECTION VIII.....	117
Cláusulas acessórias	117	Accessory clauses.....	117

SUBSECÇÃO I	117	SUBSECTION I	117
Condição e termo	117	Condition and term	117
Artigo 135.º	117	Article 135	117
Condição ou termo suspensivo.....	117	Suspensive condition or term	117
SUBSECÇÃO II	117	SUBSECTION II	117
Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho ...	117	Clauses restricting the freedom to work	117
Artigo 136.º	117	Article 136	117
Pacto de não concorrência	117	Non-competition agreement	117
Artigo 137.º	118	Article 137	118
Pacto de permanência	118	Permanence agreement	118
Artigo 138.º	118	Article 138	118
Limitação da liberdade de trabalho	118	Limitation of freedom of work	118
SECÇÃO IX	119	SECTION IX	119
Modalidades de contrato de trabalho	119	Types of employment contracts	119
SUBSECÇÃO I	119	SUBSECTION I	119
Contrato a termo resolutivo	119	Resolutory term contract	119
Artigo 139.º	119	Article 139	119
Regime do termo resolutivo.....	119	Regime of resolutory term	119
Artigo 140.º	119	Article 140	119
Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo	119	Admissibility of resolutory term employment contracts.....	119
Artigo 141.º	120	Article 141	120
Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo	120	Form and content of the term employment contract	120
Artigo 142.º	121	Article 142	121
Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração	121	Special cases of very short-term employment contracts.....	121
Artigo 143.º	122	Article 143	122
Sucessão de contrato de trabalho a termo	122	Succession of a term contract	122
Artigo 144.º	123	Article 144	123
Informações relativas a contrato de trabalho a termo	123	Information on term contracts	123
Artigo 145.º	124	Article 145	124
Preferência na admissão.....	124	Preference in hiring	124
Artigo 146.º	124	Article 146	124
Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo	124	Equal treatment under a term contract	124
Artigo 147.º	124	Article 147	124
Contrato de trabalho sem termo	124	Permanent contracts.....	124
Artigo 148.º	125	Article 148	125
Duração de contrato de trabalho a termo	125	Duration of term employment contract.....	125
Artigo 149.º	126	Article 149	126
Renovação de contrato de trabalho a termo certo	126	Renewal of a fixed-term employment contract	126
SUBSECÇÃO II	127	SUBSECTION II	127
Trabalho a tempo parcial	127	Part-time work	127

Artigo 150.º	127	Article 150	127
Noção de trabalho a tempo parcial	127	Concept of part-time work.....	127
Artigo 151.º	128	Article 151	128
Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial	128	Freedom to enter into a contract for part-time work	128
Artigo 152.º	128	Article 152	128
Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial	128	Preference in admission to part-time work ...	128
Artigo 153.º	128	Article 153	128
Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial	128	Form and content of part-time employment contract	128
Artigo 154.º	129	Article 154	129
Condições de trabalho a tempo parcial	129	Part-time working conditions.....	129
Artigo 155.º	129	Article 155	129
Alteração da duração do trabalho a tempo parcial	129	Change in the duration of part-time work.....	129
Artigo 156.º	130	Article 156	130
Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial	130	Duties of the employer in case of part-time work	130
SUBSECÇÃO III.....	131	SUBSECTION III.....	131
Trabalho intermitente	131	Intermittent work	131
Artigo 157.º	131	Article 157	131
Admissibilidade de trabalho intermitente	131	Admissibility of intermittent work.....	131
Artigo 158.º	131	Article 158	131
Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente.....	131	Form and content of intermittent employment contract	131
Artigo 159.º	131	Article 159	131
Período de prestação de trabalho.....	131	Period of work	131
Artigo 160.º	132	Article 160	132
Direitos do trabalhador	132	Rights of the worker	132
SUBSECÇÃO IV	133	SUBSECTION IV	133
Comissão de serviço	133	Commission of service	133
Artigo 161.º	133	Article 161	133
Objecto da comissão de serviço	133	Object of the commission of service	133
Artigo 162.º	133	Article 162	133
Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço.....	133	Regime of the commission of service employment contract	133
Artigo 163.º	134	Article 163	134
Cessação de comissão de serviço.....	134	Termination of commission of service	134
Artigo 164.º	135	Article 164	135
Efeitos da cessação da comissão de serviço	135	Effects of termination of the commission of service.....	135
SUBSECÇÃO V	135	SUBSECTION V	135
Teletrabalho	135	Telework	135
Artigo 165.º	135	Article 165	135
Noção de teletrabalho e âmbito do regime	135	Concept of telework and scope of the regime	135
Artigo 166.º	136	Article 166	136
Acordo para prestação de teletrabalho	136	Agreement for the rendering of telework	136
Artigo 166.º-A	137	Article 166-A	137
Direito ao regime de teletrabalho	137	Right to telework	137
Artigo 167.º	139	Article 167	139
Duração e cessação do acordo de teletrabalho	139	Duration and termination of the telework agreement	139

Artigo 168.º	139	Article 168	139
Equipamentos e sistemas	139	Equipment and systems	139
Artigo 169.º	141	Article 169	141
Igualdade de direitos e deveres	141	Equal rights and duties	141
Artigo 169.º-A	142	Article 169-A	142
Organização, direção e controlo do trabalho ...	142	Organization, direction and control of work ..	142
Artigo 169.º-B	143	Article 169-B	143
Deveres especiais	143	Special duties	143
Artigo 170.º	144	Article 170	144
Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho	144	Privacy of workers under telework	144
Artigo 170.º-A	145	Article 170-A	145
Segurança e saúde no trabalho	145	Safety and health at work	145
Artigo 171.º	146	Article 171	146
Fiscalização	146	Inspection	146
 SUBSECÇÃO VI	 146	 SUBSECTION VI	 146
Trabalho temporário	146	Temporary work	146
 DIVISÃO I	 146	 DIVISION I	 146
Disposições gerais relativas a trabalho temporário	146	General provisions on temporary work	146
Artigo 172.º	146	Article 172	146
Conceitos específicos do regime de trabalho temporário	146	Specific concepts of the temporary work regime	146
Artigo 173.º	147	Article 173	147
Cedência ilícita de trabalhador	147	Unlawful assignment of worker	147
Artigo 174.º	148	Article 174	148
Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador	148	Special cases of liability of temporary employment agency or user undertaking	148
 DIVISÃO II	 149	 DIVISION II	 149
Contrato de utilização de trabalho temporário	149	Contract for the use of temporary work	149
Artigo 175.º	149	Article 175	149
Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário	149	Admissibility of contract for the use of temporary work	149
Artigo 176.º	150	Article 176	150
Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário	150	Justification of contract for the use of temporary work	150
Artigo 177.º	150	Article 177	150
Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário	150	Form and content of contract for the use of temporary work	150
Artigo 178.º	151	Article 178	151
Duração de contrato de utilização de trabalho temporário	151	Duration of contract for the use of temporary work	151
Artigo 179.º	152	Article 179	152
Proibição de contratos sucessivos	152	Prohibition of successive contracts	152
 DIVISÃO III	 153	 DIVISION III	 153
Contrato de trabalho temporário	153	Temporary employment contract	153
Artigo 180.º	153	Article 180	153
Admissibilidade de contrato de trabalho temporário	153	Admissibility of temporary employment contract	153

Artigo 181.º	153	Article 181	153
Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário.....	153	Form and content of temporary employment contract	153
Artigo 182.º	154	Article 182	154
Duração de contrato de trabalho temporário ...	154	Duration of temporary employment contract .	154
DIVISÃO IV	156	DIVISION IV	156
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	156	Permanent employment contract for temporary assignment	156
Artigo 183.º	156	Article 183	156
Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	156	Form and content of a permanent employment contract for temporary assignment.....	156
Artigo 184.º	156	Article 184	156
Período sem cedência temporária	156	Period without temporary assignment	156
DIVISÃO V	157	DIVISION V	157
Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário	157	Regime for the provision of temporary work	157
Artigo 185.º	157	Article 185	157
Condições de trabalho de trabalhador temporário	157	Working conditions of temporary worker	157
Artigo 186.º	159	Article 186	159
Segurança e saúde no trabalho temporário.....	159	Occupational safety and health in temporary work	159
Artigo 187.º	160	Article 187	160
Formação profissional de trabalhador temporário	160	Professional training of temporary workers ...	160
Artigo 188.º	161	Article 188	161
Substituição de trabalhador temporário	161	Replacement of temporary worker	161
Artigo 189.º	161	Article 189	161
Enquadramento de trabalhador temporário	161	Framework of temporary workers	161
Artigo 190.º	162	Article 190	162
Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário	162	Benefits secured by the deposit for the exercise of temporary work activity.....	162
Artigo 191.º	163	Article 191	163
Execução da caução	163	Enforcement of the deposit.....	163
Artigo 192.º	164	Article 192	164
Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário.....	164	Ancillary sanctions in the context of temporary work	164
CAPÍTULO II	165	CHAPTER II	165
Prestação do trabalho.....	165	Rendering of work	165
SECÇÃO I	165	SECTION I	165
Local de trabalho	165	Workplace	165
Artigo 193.º	165	Article 193	165
Noção de local de trabalho.....	165	Concept of workplace.....	165
Artigo 194.º	165	Article 194	165
Transferência de local de trabalho	165	Transfer of workplace	165
Artigo 195.º	166	Article 195	166
Transferência a pedido do trabalhador	166	Transfer at the worker's request	166
Artigo 196.º	167	Article 196	167

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho	167	Procedure in case of transfer of workplace ...	167
SECÇÃO II	167	SECTION II	167
Duração e organização do tempo de trabalho	167	Duration and organisation of working time	167
SUBSECÇÃO I	167	SUBSECTION I	167
Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho	167	General concepts and principles on the duration and organisation of working time	167
Artigo 197.º	167	Article 197	167
Tempo de trabalho	167	Working time	167
Artigo 198.º	168	Article 198	168
Período normal de trabalho	168	Normal working period	168
Artigo 199.º	168	Article 199	168
Período de descanso	168	Rest period	168
Artigo 199.º-A	169	Article 199-A	169
Dever de abstenção de contacto	169	Duty to abstain from contact	169
Artigo 200.º	169	Article 200	169
Horário de trabalho	169	Work schedule	169
Artigo 201.º	169	Article 201	169
Período de funcionamento	169	Operating schedule	169
Artigo 202.º	170	Article 202	170
Registo de tempos de trabalho	170	Record of working time	170
SUBSECÇÃO II	170	SUBSECTION II	170
Limites da duração do trabalho	170	Limits to the duration of work	170
Artigo 203.º	170	Article 203	170
Limites máximos do período normal de trabalho	170	Maximum limits of the normal working period	170
Artigo 204.º	171	Article 204	171
Adaptabilidade por regulamentação colectiva	171	Adaptability by collective regulation	171
Artigo 205.º	171	Article 205	171
Adaptabilidade individual	171	Individual adaptability	171
Artigo 206.º	172	Article 206	172
Adaptabilidade grupal	172	Group adaptability	172
Artigo 207.º	173	Article 207	173
Período de referência	173	Reference period	173
Artigo 208.º	175	Article 208	175
Banco de horas por regulamentação coletiva ...	175	Bank of hours by collective regulation	175
Artigo 208.º-A	176	Article 208-A	176
Banco de horas individual	176	Individual bank of hours	176
Artigo 208.º-B	176	Article 208-B	176
Banco de horas grupal	176	Group bank of hours	176
Artigo 209.º	178	Article 209	178
Horário concentrado	178	Concentrated schedule	178
Artigo 210.º	179	Article 210	179
Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho	179	Exceptions to the maximum limits of the normal working period	179
Artigo 211.º	179	Article 211	179
Limite máximo da duração média do trabalho semanal	179	Maximum limit of average weekly work time	179
SUBSECÇÃO III	180	SUBSECTION III	180
Horário de trabalho	180	Work schedule	180

Artigo 212.º	180	Article 212	180
Elaboração de horário de trabalho.....	180	Elaboration of work schedule.....	180
Artigo 213.º	181	Article 213	181
Intervalo de descanso	181	Rest break	181
Artigo 214.º	182	Article 214	182
Descanso diário.....	182	Daily rest.....	182
Artigo 215.º	183	Article 215	183
Mapa de horário de trabalho.....	183	Work schedule chart	183
Artigo 216.º	184	Article 216	184
Afixação do mapa de horário de trabalho	184	Display of the work schedule chart	184
Artigo 217.º	184	Article 217	184
Alteração de horário de trabalho	184	Changes to the work schedule.....	184
SUBSECÇÃO IV	185	SUBSECTION IV	185
Isenção de horário de trabalho	185	Exemption from a work schedule	185
Artigo 218.º	185	Article 218	185
Condições de isenção de horário de trabalho ...	185	Conditions of exemption from a work schedule	185
Artigo 219.º	186	Article 219	186
Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho	186	Forms and effects of exemption from a work schedule.....	186
SUBSECÇÃO V	186	SUBSECTION V	186
Trabalho por turnos	186	Shift work	186
Artigo 220.º	186	Article 220	186
Noção de trabalho por turnos.....	186	Definition of shift work	186
Artigo 221.º	186	Article 221	186
Organização de turnos	186	Organisation of shifts	186
Artigo 222.º	187	Article 222	187
Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho	187	Protection in matters of occupational safety and health	187
SUBSECÇÃO VI	187	SUBSECTION VI	187
Trabalho nocturno	187	Night-time work.....	187
Artigo 223.º	187	Article 223	187
Noção de trabalho nocturno	187	Definition of night-time work.....	187
Artigo 224.º	188	Article 224	188
Duração do trabalho de trabalhador nocturno ..	188	Duration of work of a night-time worker	188
Artigo 225.º	189	Article 225	189
Protecção de trabalhador nocturno.....	189	Protection of night-time workers	189
SUBSECÇÃO VII.....	190	SUBSECTION VII.....	190
Trabalho suplementar	190	Overtime work	190
Artigo 226.º	190	Article 226	190
Noção de trabalho suplementar	190	Definition of overtime work	190
Artigo 227.º	191	Article 227	191
Condições de prestação de trabalho suplementar	191	Conditions of the provision of overtime work.....	191
Artigo 228.º	192	Article 228	192
Limites de duração do trabalho suplementar ...	192	Limits to the duration of overtime work.....	192
Artigo 229.º	193	Article 229	193
Descanso compensatório de trabalho suplementar	193	Overtime compensatory rest	193

Artigo 230.º	193	Article 230	193
Regimes especiais de trabalho suplementar.....	193	Special overtime work regimes.....	193
Artigo 231.º	194	Article 231	194
Registo de trabalho suplementar.....	194	Overtime work record	194
SUBSECÇÃO VIII	195	SUBSECTION VIII	195
Descanso semanal.....	195	Weekly rest	195
Artigo 232.º	195	Article 232	195
Descanso semanal.....	195	Weekly rest	195
Artigo 233.º	196	Article 233	196
Cumulação de descanso semanal e de descanso diário	196	Cumulation of weekly rest and daily rest.....	196
SUBSECÇÃO IX	197	SUBSECTION IX	197
Feriados.....	197	Public Holidays	197
Artigo 234.º	197	Article 234	197
Feriados obrigatórios.....	197	Mandatory Public Holidays	197
Artigo 235.º	197	Article 235	197
Feriados facultativos	197	Optional public holidays.....	197
Artigo 236.º	197	Article 236	197
Regime dos feriados	197	Public holidays regime	197
SUBSECÇÃO X	198	SUBSECTION X	198
Férias.....	198	Vacation	198
Artigo 237.º	198	Article 237	198
Direito a férias	198	Right to vacation	198
Artigo 238.º	198	Article 238	198
Duração do período de férias	198	Duration of the vacation period.....	198
Artigo 239.º	199	Article 239	199
Casos especiais de duração do período de férias.....	199	Special cases of duration of the vacation period	199
Artigo 240.º	200	Article 240	200
Ano do gozo das férias	200	Year of vacation enjoyment	200
Artigo 241.º	200	Article 241	200
Marcação do período de férias.....	200	Scheduling of the vacation period	200
Artigo 242.º	201	Article 242	201
Encerramento para férias	201	Closing for vacation	201
Artigo 243.º	202	Article 243	202
Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa	202	Modification of the vacation period for reasons related to the undertaking.....	202
Artigo 244.º	203	Article 244	203
Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador	203	Modification of the vacation period for reasons related to the worker	203
Artigo 245.º	203	Article 245	203
Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias	203	Effects of termination of employment contract on vacation entitlement.....	203
Artigo 246.º	204	Article 246	204
Violação do direito a férias	204	Breach of right to vacation	204
Artigo 247.º	204	Article 247	204
Exercício de outra actividade durante as férias	204	Performance of another activity during vacation	204
SUBSECÇÃO XI	205	SUBSECTION XI	205
Faltas	205	Absences.....	205

Artigo 248.º	205	Article 248	205
Noção de falta.....	205	Definition of absence	205
Artigo 249.º	205	Article 249	205
Tipos de falta.....	205	Types of absences	205
Artigo 250.º	206	Article 250	206
Imperatividade do regime de faltas	206	Imperative nature of the absences regime	206
Artigo 251.º	207	Article 251	207
Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim.....	207	Absence due to the death of a spouse, family member or kin	207
Artigo 252.º	207	Article 252	207
Falta para assistência a membro do agregado familiar	207	Absence to assist a member of the household	207
Artigo 252.º-A	208	Article 252-A	208
Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto	208	Absence for accompanying a pregnant woman travelling to a hospital unit located outside the island of residence for childbirth	208
Artigo 253.º	209	Article 253	209
Comunicação de ausência	209	Notification of absences.....	209
Artigo 254.º	209	Article 254	209
Prova de motivo justificativo de falta	209	Proof of justification of absence	209
Artigo 255.º	210	Article 255	210
Efeitos de falta justificada	210	Effects of justified absence.....	210
Artigo 256.º	211	Article 256	211
Efeitos de falta injustificada.....	211	Effects of unjustified absence.....	211
Artigo 257.º	211	Article 257	211
Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.....	211	Replacement of loss of remuneration due to absence	211
 CAPÍTULO III.....	 212	 CHAPTER III	 212
 Retribuição e outras prestações patrimoniais	 212	 Remuneration and other patrimonial benefits ..	 212
 SECÇÃO I.....	 212	 SECTION I	 212
Disposições gerais sobre retribuição.....	212	General provisions on remuneration	212
Artigo 258.º	212	Article 258	212
Princípios gerais sobre a retribuição.....	212	General principles on remuneration.....	212
Artigo 259.º	213	Article 259	213
Retribuição em espécie.....	213	Remuneration in kind	213
Artigo 260.º	213	Article 260	213
Prestações incluídas ou excluídas da retribuição	213	Benefits included or excluded from remuneration	213
Artigo 261.º	214	Article 261	214
Modalidades de retribuição	214	Types of remuneration.....	214
Artigo 262.º	215	Article 262	215
Cálculo de prestação complementar ou acessória	215	Calculation of supplementary or accessory	215
Artigo 263.º	215	Article 263	215
Subsídio de Natal	215	Christmas allowance	215
Artigo 264.º	215	Article 264	215
Retribuição do período de férias e subsídio	215	Vacation remuneration and allowance	215
Artigo 265.º	216	Article 265	216
Retribuição por isenção de horário de trabalho	216	Remuneration due to exemption from a work	216
Artigo 266.º	216	Article 266	216
Pagamento de trabalho nocturno	216	Night-time work pay	216
Artigo 267.º	217	Article 267	217
Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas	217	Remuneration for the exercise of related or functionally connected functions	217

Artigo 268.º	217	Article 268	217
Pagamento de trabalho suplementar	217	Payment of overtime work	217
Artigo 269.º	218	Article 269	218
Prestações relativas a dia feriado	218	Benefits related to public holidays	218
SECÇÃO II	219	SECTION II	219
Determinação do valor da retribuição	219	Determining the amount of remuneration	219
Artigo 270.º	219	Article 270	219
Crítérios de determinação da retribuição	219	Criteria for determining remuneration	219
Artigo 271.º	219	Article 271	219
Cálculo do valor da retribuição horária	219	Calculating the value of the hourly remuneration	219
Artigo 272.º	219	Article 272	219
Determinação judicial do valor da retribuição ..	219	Judicial establishment of the value of the remuneration	219
SECÇÃO III	220	SECTION III	220
Retribuição mínima mensal garantida	220	Guaranteed monthly minimum remuneration ...	220
Artigo 273.º	220	Article 273	220
Determinação da retribuição mínima mensal garantida	220	Determination of the guaranteed monthly minimum remuneration	220
Artigo 274.º	220	Article 274	220
Prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida	220	Benefits included in the guaranteed monthly minimum remuneration	220
Artigo 275.º	221	Article 275	221
Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador	221	Reduction of the guaranteed monthly minimum remuneration related to the worker	221
SECÇÃO IV	222	SECTION IV	222
Cumprimento de obrigação de retribuição	222	Compliance with obligation to pay remuneration	222
Artigo 276.º	222	Article 276	222
Forma de cumprimento	222	Form of compliance	222
Artigo 277.º	223	Article 277	223
Lugar do cumprimento	223	Place of payment	223
Artigo 278.º	223	Article 278	223
Tempo do cumprimento	223	Time of performance	223
Artigo 279.º	224	Article 279	224
Compensações e descontos	224	Compensations and discounts	224
Artigo 280.º	225	Article 280	225
Cessão de crédito retributivo	225	Assignment of remuneratory credit	225
CAPÍTULO IV	225	CHAPTER IV	225
Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais	225	Prevention and compensation for work accidents and occupation diseases	225
Artigo 281.º	225	Article 281	225
Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho	225	General principles on safety and health at work	225
Artigo 282.º	226	Article 282	226
Informação, consulta e formação dos trabalhadores	226	Information, consultation and training of workers	226
Artigo 283.º	226	Article 283	226
Acidentes de trabalho e doenças profissionais ..	226	Work accidents and occupational diseases	226

Artigo 284.º 227	Article 284 227
Regulamentação da prevenção e reparação..... 227	Regulation of prevention and compensation .. 227
CAPÍTULO V 228	CHAPTER V 228
Vicissitudes contratuais 228	Contractual vicissitudes 228
SECÇÃO I 228	SECTION I 228
Transmissão de empresa ou estabelecimento 228	Transfer of undertaking or establishment 228
Artigo 285.º 228	Article 285 228
Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento 228	Effects of the transfer of an undertaking or establishment 228
Artigo 286.º 230	Article 286 230
Informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores 230	Information and consultation of the workers and the workers' representatives 230
Artigo 286.º-A 232	Article 286-A 232
Direito de oposição do trabalhador 232	Worker's right to object..... 232
Artigo 287.º 233	Article 287 233
Representação dos trabalhadores após a transmissão 233	Representation of workers after the transfer..... 233
SECÇÃO II 234	SECTION II 234
Cedência ocasional de trabalhador..... 234	Occasional assignment of workers 234
Artigo 288.º 234	Article 288 234
Noção de cedência ocasional de trabalhador ... 234	Concept of occasional assignment of workers 234
Artigo 289.º 234	Article 289 234
Admissibilidade de cedência ocasional..... 234	Admissibility of occasional assignment..... 234
Artigo 290.º 234	Article 290 234
Acordo de cedência ocasional de trabalhador .. 234	Agreement for the occasional assignment of a worker 234
Artigo 291.º 235	Article 291 235
Regime de prestação de trabalho de trabalhador cedido 235	Regime of the provision of work by an assigned worker 235
Artigo 292.º 236	Article 292 236
Consequência de recurso ilícito a cedência ou de irregularidade do acordo 236	Consequence of unlawful use of the assignment or irregularity of the agreement 236
Artigo 293.º 236	Article 293 236
Enquadramento de trabalhador cedido 236	Framework of assigned workers 236
SECÇÃO III 237	SECTION III 237
Redução da actividade e suspensão de contrato de trabalho..... 237	Reduction of activity and suspension of employment contract..... 237
SUBSECÇÃO I 237	SUBSECTION I 237
Disposições gerais sobre a redução e suspensão ... 237	General provisions on reduction and suspension 237
Artigo 294.º 237	Article 294 237
Factos determinantes de redução ou suspensão 237	Facts that determine the reduction or suspension 237
Artigo 295.º 237	Article 295 237
Efeitos da redução ou da suspensão 237	Effects of the reduction or suspension 237
SUBSECÇÃO II 238	SUBSECTION II 238

Suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador	238
Artigo 296.º	238
Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador	238
Artigo 297.º	239
Regresso do trabalhador	239

SUBSECÇÃO III..... 239

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador	239

DIVISÃO I..... 239

Situação de crise empresarial	239
Artigo 298.º	239
Redução ou suspensão em situação de crise empresarial	239
Artigo 298.º-A	240
Impedimento de redução ou suspensão	240
Artigo 299.º	240
Comunicações em caso de redução ou suspensão	240
Artigo 300.º	241
Informações e negociação em caso de redução ou suspensão	241
Artigo 301.º	242
Duração de medida de redução ou suspensão...	242
Artigo 302.º	243
Formação profissional durante a redução ou suspensão	243
Artigo 303.º	244
Deveres do empregador no período de redução ou suspensão	244
Artigo 304.º	245
Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão	245
Artigo 305.º	245
Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão	245
Artigo 306.º	247
Efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal	247
Artigo 307.º	247
Acompanhamento da medida	247
Artigo 308.º	248
Direitos dos representantes dos trabalhadores durante a redução ou suspensão	248

DIVISÃO II 248

Encerramento e diminuição temporários de actividade	248

Suspension of an employment contract due to a fact concerning the worker	238
Article 296	238
Fact determining the suspension concerning the worker	238
Article 297	239
Return of the worker.....	239

SUBSECTION III..... 239

Temporary reduction of the normal working period or suspension of the employment contract due to a fact concerning the employer.....	239

DIVISION I..... 239

Situation of business crisis.....	239
Article 298	239
Reduction or suspension in a business crisis situation.....	239
Article 298-A	240
Reduction or suspension impairment	240
Article 299	240
Notifications in case of reduction or suspension	240
Article 300	241
Information and negotiation in case of reduction or suspension	241
Article 301	242
Duration of the reduction or suspension measure	242
Article 302	243
Professional training during reduction or suspension	243
Article 303	244
Duties of the employer in the period of reduction or suspension	244
Article 304	245
Duties of the worker in the period of reduction or suspension	245
Article 305	245
Rights of the worker in the period of reduction or suspension	245
Article 306	247
Effects of the reduction or suspension on vacation, and vacation or Christmas allowance	247
Article 307	247
Monitoring of the measure	247
Article 308	248
Rights of workers' representatives during the reduction or suspension	248

DIVISION II 248

Temporary closing and reduction of activity	248

Artigo 309.º	248	Article 309	248
Retribuição durante o encerramento ou a diminuição de actividade.....	248	Remuneration during closing or reduction of activity	248
Artigo 310.º	249	Article 310	249
Cessação de encerramento ou de diminuição de actividade.....	249	Termination of closing or reduction of activity	249
Artigo 311.º	249	Article 311	249
Procedimento em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador	249	Procedure in case of temporary closing due to a fact attributable to the employer	249
Artigo 312.º	250	Article 312	250
Caução em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador	250	Security deposit in case of temporary closure due to a fact attributable to the employer	250
Artigo 313.º	251	Article 313	251
Actos proibidos em caso de encerramento temporário.....	251	Acts prohibited in case of temporary closure.....	251
Artigo 314.º	252	Article 314	252
Anulabilidade de acto de disposição.....	252	Annulment of acts of disposition	252
Artigo 315.º	252	Article 315	252
Extensão do regime a caso de encerramento definitivo.....	252	Extension of the regime to definitive closing	252
Artigo 316.º	252	Article 316	252
Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento	252	Criminal liability in the event of closing of undertaking or establishment	252
SUBSECÇÃO IV	253	SUBSECTION IV	253
Licença sem retribuição	253	Unpaid leave	253
Artigo 317.º	253	Article 317	253
Concessão e efeitos da licença sem retribuição	253	Granting and effects of unpaid leave	253
SUBSECÇÃO V	254	SUBSECTION V	254
Pré-reforma	254	Pre-retirement	254
Artigo 318.º	254	Article 318	254
Noção de pré-reforma.....	254	Definition of pre-retirement	254
Artigo 319.º	254	Article 319	254
Acordo de pré-reforma	254	Pre-retirement agreement	254
Artigo 320.º	254	Article 320	254
Prestação de pré-reforma	254	Pre-retirement payment	254
Artigo 321.º	255	Article 321	255
Direitos de trabalhador em situação de pré-reforma	255	Rights of workers in pre-retirement	255
Artigo 322.º	255	Article 322	255
Cessação de pré-reforma	255	Termination of pre-retirement	255
CAPÍTULO VI.....	256	CHAPTER VI	256
Incumprimento do contrato	256	Breach of contract.....	256
SECÇÃO I	256	SECTION I	256
Disposições gerais.....	256	General provisions.....	256
Artigo 323.º	256	Article 323	256
Efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho	256	General effects of breach of employment contract	256
Artigo 324.º	256	Article 324	256
Efeitos para o empregador de falta de pagamento pontual da retribuição	256	Effects to the employer of failure to punctually pay the remuneration.....	256

SECÇÃO II	257	SECTION II	257
Suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição	257	Suspension of employment contract due to failure to punctually pay the remuneration	257
Artigo 325.º	257	Article 325	257
Requisitos da suspensão de contrato de trabalho	257	Employment contract suspension requirements	257
Artigo 326.º	257	Article 326	257
Prestação de trabalho durante a suspensão	257	Provision of work during suspension	257
Artigo 327.º	258	Article 327	258
Cessação da suspensão do contrato de trabalho	258	Termination of suspension of employment contract	258
SECÇÃO III	258	SECTION III	258
Poder disciplinar	258	Disciplinary power	258
Artigo 328.º	258	Article 328	258
Sanções disciplinares	258	Disciplinary sanctions	258
Artigo 329.º	259	Article 329	259
Procedimento disciplinar e prescrição	259	Disciplinary procedure and statute of limitation	259
Artigo 330.º	260	Article 330	260
Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar	260	Decision criteria and application of disciplinary sanctions	260
Artigo 331.º	260	Article 331	260
Sanções abusivas	260	Abusive sanctions	260
Artigo 332.º	261	Article 332	261
Registo de sanções disciplinares	261	Recording of disciplinary sanctions	261
SECÇÃO IV	262	SECTION IV	262
Garantias de créditos do trabalhador	262	Guarantees of workers' credits	262
Artigo 333.º	262	Article 333	262
Privilégios creditórios	262	Credit privileges	262
Artigo 334.º	262	Article 334	262
Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo	262	Joint and several liability of undertakings in a cross-holding, control or group relationship ..	262
Artigo 335.º	262	Article 335	262
Responsabilidade de sócio, gerente, administrador ou director	262	Liability of shareholders, managers, members of the board or directors	262
Artigo 336.º	263	Article 336	263
Fundo de Garantia Salarial	263	Salary Guarantee Fund (Fundo de Garantia Salarial)	263
SECÇÃO V	263	SECTION V	263
Prescrição e prova	263	Statute of limitation and proof	263
Artigo 337.º	263	Article 337	263
Prescrição e prova de crédito	263	Statute of limitation and proof of credit	263
CAPÍTULO VII	264	CHAPTER VII	264
Cessação de contrato de trabalho	264	Termination of the employment contract	264
SECÇÃO I	264	SECTION I	264

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho.....	264
Artigo 338.º	264
Proibição de despedimento sem justa causa	264
Artigo 338.º-A	264
Proibição do recurso à terceirização de serviços	264
Artigo 339.º	264
Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho	264
Artigo 340.º	265
Modalidades de cessação do contrato de trabalho	265
Artigo 341.º	265
Documentos a entregar ao trabalhador	265
Artigo 342.º	266
Devolução de instrumentos de trabalho	266

SECÇÃO II 266

Caducidade de contrato de trabalho.....	266
Artigo 343.º	266
Causas de caducidade de contrato de trabalho.	266
Artigo 344.º	266
Caducidade de contrato de trabalho a termo certo	266
Artigo 345.º	267
Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto	267
Artigo 346.º	268
Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa.....	268
Artigo 347.º	268
Insolvência e recuperação de empresa.....	268
Artigo 348.º	269
Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.....	269

SECÇÃO III 270

Revogação de contrato de trabalho	270
Artigo 349.º	270
Cessação de contrato de trabalho por acordo ..	270
Artigo 350.º	271
Cessação do acordo de revogação	271

SECÇÃO IV 271

Despedimento por iniciativa do empregador..... 271

SUBSECÇÃO I 271

Modalidades de despedimento 271

DIVISÃO I 271

General provisions on termination of the employment contract.....	264
Article 338	264
Prohibition of dismissal without just cause ...	264
Article 338-A	264
Prohibition on the use of outsourced services	264
Article 339	264
Mandatory nature of the termination of employment contract regime.....	264
Article 340	265
Forms of termination of employment contract	265
Article 341	265
Documents to deliver to the worker.....	265
Article 342	266
Return of work tools	266

SECTION II 266

Expiration of employment contract.....	266
Article 343	266
Causes of expiration of employment contract	266
Article 344	266
Expiration of a fixed-term employment contract	266
Article 345	267
Expiration of an unfixed-term employment contract	267
Article 346	268
Death of the employer, winding-up of legal entities or closing of the undertaking.....	268
Article 347	268
Insolvency and recovery of undertaking	268
Article 348	269
Conversion into a fixed-term contract after retirement for old age or age of 70 years	269

SECTION III 270

Revocation of employment contract.....	270
Article 349	270
Termination of employment contract by agreement	270
Article 350	271
Termination of the revocation agreement	271

SECTION IV 271

Dismissal on the initiative of the employer 271

SUBSECTION I 271

Forms of dismissal 271

DIVISION I 271

Despedimento por facto imputável ao trabalhador	271
Artigo 351.º	271
Noção de justa causa de despedimento	271
Artigo 352.º	273
Inquérito prévio	273
Artigo 353.º	273
Nota de culpa	273
Artigo 354.º	273
Suspensão preventiva de trabalhador	273
Artigo 355.º	274
Resposta à nota de culpa	274
Artigo 356.º	274
Instrução	274
Artigo 357.º	275
Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador	275
Artigo 358.º	276
Procedimento em caso de microempresa	276

DIVISÃO II 277

Despedimento colectivo	277
Artigo 359.º	277
Noção de despedimento colectivo	277
Artigo 360.º	278
Comunicações em caso de despedimento colectivo	278
Artigo 361.º	279
Informações e negociação em caso de despedimento colectivo	279
Artigo 362.º	280
Intervenção do ministério responsável pela área laboral	280
Artigo 363.º	281
Decisão de despedimento colectivo	281
Artigo 364.º	282
Crédito de horas durante o aviso prévio	282
Artigo 365.º	283
Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio	283
Artigo 366.º	283
Compensação por despedimento colectivo	283
Artigo 366.º-A	284
Compensação para novos contratos de trabalho	284

DIVISÃO III 284

Despedimento por extinção de posto de trabalho	284
Artigo 367.º	284
Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho	284
Artigo 368.º	285
Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho	285
Artigo 369.º	286
Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho	286

Dismissal for a fact attributable to the worker ..	271
Article 351	271
Definition of just cause for dismissal	271
Article 352	273
Prior investigation	273
Article 353	273
Notice of fault	273
Article 354	273
Preventive suspension of the worker	273
Article 355	274
Response to the notice of fault	274
Article 356	274
Probatory proceedings	274
Article 357	275
Decision of dismissal for a fact attributable to the worker	275
Article 358	276
Procedure in case of micro-undertaking	276

DIVISION II 277

Collective dismissal	277
Article 359	277
Definition of collective dismissal	277
Article 360	278
Communications in case of collective dismissal	278
Article 361	279
Information and negotiation in case of collective dismissal	279
Article 362	280
Intervention by the ministry responsible for employment affairs	280
Article 363	281
Decision of collective dismissal	281
Article 364	282
Time credit during prior notice	282
Article 365	283
Unilateral termination of the contract by the worker during the prior notice	283
Article 366	283
Compensation for collective dismissal	283
Article 366-A	284
Compensation for new employment contracts	284

DIVISION III 284

Dismissal due to extinction of job position.....	284
Article 367	284
Definition of dismissal due to extinction of job position	284
Article 368	285
Requirements of the dismissal due to extinction of job position	285
Article 369	286
Notifications in the event of dismissal due to extinction of job position	286

Artigo 370.º	287	Article 370	287
Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho	287	Consultation in the event of dismissal due to extinction of job position	287
Artigo 371.º	287	Article 371	287
Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho	287	Decision of dismissal due to extinction of job position.....	287
Artigo 372.º	289	Article 372	289
Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho	289	Workers' rights in case of dismissal due to extinction of job position	289
DIVISÃO IV	289	DIVISION IV	289
Despedimento por inadaptção	289	Dismissal due to unsuitability	289
Artigo 373.º	289	Article 373	289
Noção de despedimento por inadaptção.....	289	Definition of dismissal due to unsuitability....	289
Artigo 374.º	289	Article 374	289
Situações de inadaptção	289	Situations of unsuitability	289
Artigo 375.º	290	Article 375	290
Requisitos de despedimento por inadaptção... ..	290	Requirements of the dismissal due to unsuitability	290
Artigo 376.º	292	Article 376	292
Comunicações em caso de despedimento por inadaptção.....	292	Notifications in case of dismissal due to unsuitability	292
Artigo 377.º	293	Article 377	293
Consultas em caso de despedimento por inadaptção.....	293	Consultation in case of dismissal due to unsuitability	293
Artigo 378.º	293	Article 378	293
Decisão de despedimento por inadaptção.....	293	Decision of dismissal due to unsuitability	293
Artigo 379.º	294	Article 379	294
Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptção.....	294	Workers' rights in case of dismissal due to unsuitability	294
Artigo 380.º	295	Article 380	295
Manutenção do nível de emprego	295	Maintaining the level of employment	295
SUBSECÇÃO II	295	SUBSECTION II	295
Illicitude de despedimento	295	Unlawfulness of dismissal	295
Artigo 381.º	295	Article 381	295
Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento	295	General grounds of unlawfulness of dismissal	295
Artigo 382.º	296	Article 382	296
Illicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador	296	Unlawfulness of dismissal for a fact attributable to the worker.....	296
Artigo 383.º	296	Article 383	296
Illicitude de despedimento colectivo.....	296	Unlawfulness of collective dismissal	296
Artigo 384.º	297	Article 384	297
Illicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho	297	Unlawfulness of dismissal due to extinction of job position.....	297
Artigo 385.º	298	Article 385	298
Illicitude de despedimento por inadaptção	298	Unlawfulness of dismissal due to unsuitability	298
Artigo 386.º	298	Article 386	298
Suspensão de despedimento	298	Suspension of dismissal	298
Artigo 387.º	298	Article 387	298
Apreciação judicial do despedimento	298	Judicial review of dismissal.....	298
Artigo 388.º	299	Article 388	299
Apreciação judicial do despedimento colectivo	299	Judicial review of collective dismissal	299
Artigo 389.º	299	Article 389	299
Efeitos da ilicitude de despedimento.....	299	Effects of unlawful dismissal	299

Artigo 390.º	300	Article 390	300
Compensação em caso de despedimento ilícito	300	Compensation in case of unlawful dismissal ..	300
Artigo 391.º	300	Article 391	300
Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador	300	Indemnification in lieu of reinstatement at the request of the worker.....	300
Artigo 392.º	301	Article 392	301
Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador	301	Indemnification in lieu of reinstatement at the request of the employer.....	301
SUBSECÇÃO III.....	302	SUBSECTION III.....	302
Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo	302	Dismissal on the initiative of the employer in case of a fixed-term contract	302
Artigo 393.º	302	Article 393	302
Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo	302	Special rules concerning term contracts.....	302
SECÇÃO V	302	SECTION V	302
Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.....	302	Termination of employment contract at the worker's initiative	302
SUBSECÇÃO I	302	SUBSECTION I	302
Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador	302	Rescission of the employment contract by the worker	302
Artigo 394.º	302	Article 394	302
Justa causa de resolução	302	Just cause for resolution	302
Artigo 395.º	304	Article 395	304
Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador	304	Procedure for rescission of contract by the worker	304
Artigo 396.º	304	Article 396	304
Indemnização ou compensação devida ao trabalhador	304	Indemnification or compensation due to the worker	304
Artigo 397.º	305	Article 397	305
Revogação da resolução	305	Revocation of the rescission	305
Artigo 398.º	305	Article 398	305
Impugnação da resolução.....	305	Challenging the rescission.....	305
Artigo 399.º	306	Article 399	306
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita	306	Liability of the worker in case of unlawful rescission.....	306
SUBSECÇÃO II	306	SUBSECTION II	306
Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador	306	Unilateral termination of employment contract by the worker	306
Artigo 400.º	306	Article 400	306
Denúncia com aviso prévio	306	Unilateral termination with prior notice.....	306
Artigo 401.º	307	Article 401	307
Denúncia sem aviso prévio	307	Unilateral termination without prior notice...	307
Artigo 402.º	307	Article 402	307
Revogação da denúncia	307	Revocation of the unilateral termination.....	307
Artigo 403.º	307	Article 403	307
Abandono do trabalho.....	307	Abandonment of work	307
TÍTULO III	308	TITLE III	308

Direito colectivo	308	Collective law	308
SUBTÍTULO I	308	SUBTITLE I	308
Sujeitos	308	Subjects	308
CAPÍTULO I	308	CHAPTER I	308
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores	308	Workers' collective representation structures .	308
SECÇÃO I	308	SECTION I	308
Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores	308	General provisions on workers' collective representation structures	308
Artigo 404.º	308	Article 404	308
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.....	308	Workers' collective representation structures	308
Artigo 405.º	309	Article 405	309
Autonomia e independência	309	Autonomy and independence	309
Artigo 406.º	309	Article 406	309
Proibição de actos discriminatórios.....	309	Prohibition of discriminatory acts	309
Artigo 407.º	310	Article 407	310
Crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por acto discriminatório	310	Crime for breach of union autonomy or independence, or for discriminatory act	310
Artigo 408.º	310	Article 408	310
Crédito de horas de representantes dos trabalhadores.....	310	Time credit of workers' representatives.....	310
Artigo 409.º	311	Article 409	311
Faltas de representantes dos trabalhadores.....	311	Absences of workers' representatives.....	311
Artigo 410.º	311	Article 410	311
Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento	311	Protection in case of disciplinary procedure or dismissal	311
Artigo 411.º	312	Article 411	312
Protecção em caso de transferência.....	312	Protection in case of transfer	312
Artigo 412.º	313	Article 412	313
Informações confidenciais.....	313	Confidential information	313
Artigo 413.º	313	Article 413	313
Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação	313	Justification and judicial control of confidentiality of information	313
Artigo 414.º	313	Article 414	313
Exercício de direitos	313	Exercise of rights	313
SECÇÃO II	314	SECTION II	314
Comissões de trabalhadores	314	Workers' committees	314
SUBSECÇÃO I	314	SUBSECTION I	314
Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores	314	General provisions on workers' committees	314
Artigo 415.º	314	Article 415	314
Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras	314	General provisions on committees, subcommittees and coordinating committees	314
Artigo 416.º	314	Article 416	314

Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores.....	314	Personality and capacity of the workers' committees.....	314
Artigo 417.º	315	Article 417	315
Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão	315	Number of members of the workers' committee, coordinating committee or subcommittee	315
Artigo 418.º	315	Article 418	315
Duração do mandato	315	Duration of the term of office.....	315
Artigo 419.º	316	Article 419	316
Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores	316	Workers' meetings at the workplace convened by a workers' committee	316
Artigo 420.º	316	Article 420	316
Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho.....	316	Procedure for workers' meetings in the workplace	316
Artigo 421.º	317	Article 421	317
Apoio à comissão de trabalhadores e difusão de informação.....	317	Support to the workers' committees and diffusion of information.....	317
Artigo 422.º	317	Article 422	317
Crédito de horas de membros das comissões....	317	Time credit of members of committees	317
SUBSECÇÃO II	318	SUBSECTION II	318
Informação e consulta	318	Information and consultation	318
Artigo 423.º	318	Article 423	318
Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores.....	318	Rights of the workers' committees an subcommittees.....	318
Artigo 424.º	319	Article 424	319
Conteúdo do direito a informação	319	Content of the right to information	319
Artigo 425.º	320	Article 425	320
Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores.....	320	Obligation to consult the workers' committee	320
SUBSECÇÃO III.....	320	SUBSECTION III.....	320
Controlo de gestão da empresa	320	Undertaking management control.....	320
Artigo 426.º	320	Article 426	320
Finalidade e conteúdo do controlo de gestão ...	320	Purpose and content of management control. 320	
Artigo 427.º	321	Article 427	321
Exercício do direito a informação e consulta ...	321	Exercise of the right to information and consultation	321
Artigo 428.º	322	Article 428	322
Representantes dos trabalhadores em órgãos de entidade pública empresarial.....	322	Workers' representatives in corporate public enterprises' bodies	322
SUBSECÇÃO IV	323	SUBSECTION IV	323
Participação em processo de reestruturação da empresa.....	323	Participation in the undertaking restructuring process.....	323
Artigo 429.º	323	Article 429	323
Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação.....	323	Exercise of the right to participate in restructuring processes	323
SUBSECÇÃO V	324	SUBSECTION V	324
Constituição, estatutos e eleição.....	324	Creation, by-laws and election	324
Artigo 430.º	324	Article 430	324
Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores.....	324	Creation and approval of the by-laws of the workers' committees.....	324
Artigo 431.º	324	Article 431	324

Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores	324	Voting of the creation and approval of the by-laws of workers' committees	324
Artigo 432.º	326	Article 432	326
Procedimento para apuramento do resultado... ..	326	Procedure for tabulation of results	326
Artigo 433.º	326	Article 433	326
Regras gerais da eleição dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores	326	General rules for the election of members of workers' committees and subcommittees	326
Artigo 434.º	327	Article 434	327
Conteúdo dos estatutos da comissão de trabalhadores.....	327	Content of the by-laws of the workers' committee	327
Artigo 435.º	328	Article 435	328
Estatutos da comissão coordenadora	328	By-laws of the coordinating committee.....	328
Artigo 436.º	328	Article 436	328
Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora.....	328	Accession and revocation of membership to the coordinating committee	328
Artigo 437.º	328	Article 437	328
Eleição de comissão coordenadora.....	328	Election of coordinating council	328
Artigo 438.º	329	Article 438	329
Registos e publicações referentes a comissões e subcomissões	329	Records and publications relating to committees and subcommittees.....	329
Artigo 439.º	331	Article 439	331
Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões	331	Control of the legality of the creation and the by-laws of the committees.....	331
 SECÇÃO III	331	 SECTION III	331
Associações sindicais e associações de empregadores	331	Union associations and employers' associations	331
 SUBSECÇÃO I	331	 SUBSECTION I	331
Disposições preliminares	331	Preliminary provisions	331
Artigo 440.º	331	Article 440	331
Direito de associação.....	331	Right of association	331
Artigo 441.º	332	Article 441	332
Regime subsidiário.....	332	Subsidiary regime.....	332
Artigo 442.º	332	Article 442	332
Conceitos no âmbito do direito de associação ..	332	Concepts under the right of association	332
Artigo 443.º	333	Article 443	333
Direitos das associações	333	Rights of associations	333
Artigo 444.º	334	Article 444	334
Liberdade de inscrição	334	Freedom of membership	334
 SUBSECÇÃO II	334	 SUBSECTION II	334
Constituição e organização das associações.....	334	Creation and organisation of associations	334
Artigo 445.º	334	Article 445	334
Princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas	334	Principles of democratic self-regulation, organisation and management	334
Artigo 446.º	335	Article 446	335
Autonomia e independência das associações....	335	Autonomy and independence of associations ..	335
Artigo 447.º	335	Article 447	335
Constituição, registo e aquisição de personalidade	335	Creation, registration and acquisition of personality.....	335
 Artigo 448.º	337	 Article 448	337
Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores	337	Acquisition and loss of the status of employers' association.....	337
Artigo 449.º	337	Article 449	337

Alteração de estatutos.....	337	Amendment of by-laws	337
Artigo 450.º	338	Article 450	338
Conteúdo dos estatutos.....	338	Content of the by-laws	338
Artigo 451.º	339	Article 451	339
Princípios da organização e da gestão democráticas	339	Principles of democratic organisation and management	339
Artigo 452.º	339	Article 452	339
Regime disciplinar	339	Disciplinary regime	339
Artigo 453.º	340	Article 453	340
Impenhorabilidade de bens	340	Non-pledgeability of goods.....	340
Artigo 454.º	340	Article 454	340
Publicitação dos membros da direcção.....	340	Publicity of the board members.....	340
Artigo 455.º	341	Article 455	341
Averbamento ao registo	341	Registration annotations	341
Artigo 456.º	341	Article 456	341
Extinção de associações e cancelamento do registo	341	Extinction of associations and cancellation of registration	341
SUBSECÇÃO III.....	342	SUBSECTION III.....	342
Quotização sindical.....	342	Union membership fee	342
Artigo 457.º	342	Article 457	342
Quotização sindical e protecção dos trabalhadores	342	Union membership fee and protection of workers	342
Artigo 458.º	343	Article 458	343
Cobrança de quotas sindicais	343	Collection of membership fees	343
Artigo 459.º	344	Article 459	344
Crime de retenção de quota sindical	344	Crime of withholding of union membership fee	344
SUBSECÇÃO IV	344	SUBSECTION IV	344
Actividade sindical na empresa	344	Union activity in the undertaking	344
Artigo 460.º	344	Article 460	344
Direito a actividade sindical na empresa	344	Right to union activity in the undertaking.....	344
Artigo 461.º	345	Article 461	345
Reunião de trabalhadores no local de trabalho.	345	Worker's meetings at the workplace	345
Artigo 462.º	345	Article 462	345
Eleição, destituição ou cessação de funções de delegado sindical	345	Election, removal or termination of duties of union delegates	345
Artigo 463.º	346	Article 463	346
Número de delegados sindicais	346	Number of union delegates	346
Artigo 464.º	347	Article 464	347
Direito a instalações.....	347	Right to premises	347
Artigo 465.º	347	Article 465	347
Afixação e distribuição de informação sindical ..	347	Display and distribution of union information ..	347
Artigo 466.º	347	Article 466	347
Informação e consulta de delegado sindical.....	347	Information and consultation of union delegate	347
Artigo 467.º	348	Article 467	348
Crédito de horas de delegado sindical	348	Time credit of union delegates.....	348
SUBSECÇÃO V	349	SUBSECTION V	349
Membro de direcção de associação sindical	349	Member of the union association board.....	349
Artigo 468.º	349	Article 468	349
Crédito de horas e faltas de membro de direcção	349	Time credit and absences of board member ..	349

CAPÍTULO II 350

Participação na elaboração de legislação do trabalho 350

Artigo 469.º	350
Noção de legislação do trabalho	350
Artigo 470.º	351
Precedência de discussão	351
Artigo 471.º	351
Participação da Comissão Permanente de Concertação Social	351
Artigo 472.º	351
Publicação de projectos e propostas	351
Artigo 473.º	352
Prazo de apreciação pública	352
Artigo 474.º	352
Pareceres e audições das organizações representativas.....	352
Artigo 475.º	353
Resultado de apreciação pública.....	353

SUBTÍTULO II 354

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho..... 354

CAPÍTULO I 354

Princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho 354

SECÇÃO I 354

Disposições gerais sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho 354

Artigo 476.º	354
Princípio do tratamento mais favorável.....	354
Artigo 477.º	354
Forma de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	354
Artigo 478.º	354
Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	354
Artigo 479.º	355
Apreciação relativa à igualdade e não discriminação	355
Artigo 480.º	356
Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.....	356

SECÇÃO II 356

Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho..... 356

CHAPTER II 350

Participation in the drafting of labour legislation 350

Article 469	350
Definition of labour legislation	350
Article 470	351
Precedence of discussion.....	351
Article 471	351
Participation of the Standing Committee for Social Dialogue	351
Article 472	351
Publication of projects and proposals.....	351
Article 473	352
Deadline for public assessment	352
Article 474	352
Opinions and hearings of representative organisations	352
Article 475	353
Result of public assessment.....	353

SUBTITLE II 354

Collective labour regulation instruments..... 354

CHAPTER I 354

General principles on collective labour regulation instruments 354

SECTION I 354

General provisions on collective labour regulation instruments 354

Article 476	354
Principle of most favourable treatment	354
Article 477	354
Legal form of collective labour regulation instrument.....	354
Article 478	354
Limits of the content of collective labour regulation instrument.....	354
Article 479	355
Assessment on equality and non-discrimination	355
Article 480	356
Advertising of applicable collective labour regulation instrument.....	356

SECTION II 356

Competition of collective labour regulation instruments 356

Artigo 481.º	356	Article 481	356
Preferência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial vertical	356	Preference of vertical negotiated collective labour regulation instrument	356
Artigo 482.º	357	Article 482	357
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais	357	Competition between negotiated collective labour regulation instruments	357
Artigo 483.º	358	Article 483	358
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais	358	Competition between non-negotiated collective labour regulation instruments	358
Artigo 484.º	358	Article 484	358
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais	358	Competition between negotiated and non-negotiated collective labour regulation instruments	358
CAPÍTULO II	358	CHAPTER II	358
Convenção colectiva	358	Collective convention	358
SECÇÃO I	358	SECTION I	358
Contratação colectiva	358	Collective bargaining	358
Artigo 485.º	358	Article 485	358
Promoção da contratação colectiva	358	Promotion of collective bargaining	358
Artigo 486.º	359	Article 486	359
Proposta negocial	359	Negotiation proposal	359
Artigo 487.º	359	Article 487	359
Resposta à proposta	359	Response to proposal	359
Artigo 488.º	360	Article 488	360
Prioridade em matéria negocial	360	Priority of negotiation subject matters	360
Artigo 489.º	360	Article 489	360
Boa fé na negociação	360	Good faith in negotiations	360
Artigo 490.º	361	Article 490	361
Apoio técnico da Administração	361	Technical support of the Administration	361
SECÇÃO II	361	SECTION II	361
Celebração e conteúdo	361	Celebration and content	361
Artigo 491.º	361	Article 491	361
Representantes de entidades celebrantes	361	Representatives of celebrating entities	361
Artigo 492.º	362	Article 492	362
Conteúdo de convenção colectiva	362	Content of collective convention	362
Artigo 493.º	364	Article 493	364
Comissão paritária	364	Joint committee	364
SECÇÃO III	364	SECTION III	364
Depósito de convenção colectiva	364	Deposit of collective convention	364
Artigo 494.º	364	Article 494	364
Procedimento do depósito de convenção colectiva	364	Procedure for depositing a collective convention	364
Artigo 495.º	365	Article 495	365
Alteração de convenção antes da decisão sobre o depósito	365	Amendment of convention before deposit decision	365
SECÇÃO IV	366	SECTION IV	366

Âmbito pessoal de convenção colectiva.....	366	Personal scope of collective convention.....	366
Artigo 496.º	366	Article 496	366
Princípio da filiação	366	Principle of membership	366
Artigo 497.º	366	Article 497	366
Escolha de convenção aplicável	366	Choice of applicable convention	366
Artigo 498.º	367	Article 498	367
Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento	367	Application of a convention in case of transfer an undertaking or establishment	367
Artigo 498.º-A	368	Article 498-A	368
Terceirização de serviços.....	368	Outsourcing of services	368
SECÇÃO V	369	SECTION V	369
Âmbito temporal de convenção colectiva	369	Time scope of collective convention	369
Artigo 499.º	369	Article 499	369
Vigência e renovação de convenção colectiva ..	369	Duration and renewal of collective convention	369
Artigo 500.º	369	Article 500	369
Denúncia de convenção colectiva	369	Unilateral termination of collective convention	369
Artigo 500.º-A	370	Article 500-A	370
Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção colectiva.....	370	Arbitration to review the unilateral termination of a collective convention.....	370
Artigo 501.º	370	Article 501	370
Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva	370	Survival and expiration of collective convention	370
Artigo 501.º-A	372	Article 501-A	372
Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação	372	Arbitration for the suspension of the survival period and mediation	372
Artigo 502.º	374	Article 502	374
Cessaçao e suspensão da vigência de convenção colectiva	374	Termination and suspension of a collective convention.....	374
Artigo 503.º	376	Article 503	376
Sucessão de convenções colectivas	376	Succession of collective contracts	376
CAPÍTULO III.....	377	CHAPTER III	377
Acordo de adesão	377	Adhesion agreement	377
Artigo 504.º	377	Article 504	377
Adesão a convenção colectiva ou a decisão arbitral.....	377	Adhesion to collective convention or arbitration decision	377
CAPÍTULO IV.....	377	CHAPTER IV	377
Arbitragem	377	Arbitration	377
SECÇÃO I.....	377	SECTION I.....	377
Disposições comuns sobre arbitragem.....	377	Common provisions on arbitration	377
Artigo 505.º	377	Article 505	377
Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos colectivos de trabalho	377	Common provisions on arbitration of collective labour disputes.....	377
SECÇÃO II	378	SECTION II	378
Arbitragem voluntária	378	Voluntary arbitration	378

Artigo 506.º	378	Article 506	378
Admissibilidade da arbitragem voluntária	378	Admissibility of voluntary arbitration	378
Artigo 507.º	378	Article 507	378
Funcionamento da arbitragem voluntária	378	Operation of voluntary arbitration.....	378
SECÇÃO III	379	SECTION III	379
Arbitragem obrigatória	379	Mandatory arbitration	379
Artigo 508.º	379	Article 508	379
Admissibilidade de arbitragem obrigatória	379	Admissibility of mandatory arbitration.....	379
Artigo 509.º	379	Article 509	379
Determinação de arbitragem obrigatória	379	Determination of mandatory arbitration.....	379
SECÇÃO IV	380	SECTION IV	380
Arbitragem necessária	380	Necessary arbitration	380
Artigo 510.º	380	Article 510	380
Admissibilidade da arbitragem necessária	380	Admissibility of necessary arbitration	380
Artigo 511.º	381	Article 511	381
Determinação de arbitragem necessária	381	Determination of necessary arbitration.....	381
SECÇÃO V	382	SECTION V	382
Disposições comuns à arbitragem obrigatória e à arbitragem necessária	382	Provisions common to mandatory arbitration and necessary arbitration	382
Artigo 512.º	382	Article 512	382
Competência do Conselho Económico e Social..	382	Competence of the Economic and Social Council	382
Artigo 513.º	382	Article 513	382
Regulamentação da arbitragem	382	Regulation of arbitration ⁸²	382
CAPÍTULO V	383	CHAPTER V	383
Portaria de extensão	383	Extension Order.....	383
Artigo 514.º	383	Article 514	383
Extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral	383	Extension of a collective convention or arbitration decision	383
Artigo 515.º	383	Article 515	383
Subsidiariedade	383	Subsidiarity	383
Artigo 515.º-A	383	Article 515-A	383
Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão	383	Effects of termination of a collective convention or arbitration decision applied by an extension order.....	383
Artigo 516.º	384	Article 516	384
Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão	384	Competence and procedure for issuing an extension order	384
CAPÍTULO VI.....	384	CHAPTER VI	384
Portaria de condições de trabalho	384	Working conditions order.....	384
Artigo 517.º	384	Article 517	384
Admissibilidade de portaria de condições de trabalho	384	Admissibility of a working conditions order ...	384
Artigo 518.º	385	Article 518	385
Competência e procedimento para emissão de portaria de condições de trabalho	385	Competence and procedure for issuing a working conditions order	385

CAPÍTULO VII.....	385	CHAPTER VII.....	385
Publicação, entrada em vigor e aplicação	385	Publication, entry into force and application....	385
Artigo 519.º	385	Article 519	385
Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	385	Publication and entry into force of collective labour regulation instrument	385
Artigo 520.º	386	Article 520	386
Aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	386	Application of collective labour regulation instrument	386
Artigo 521.º	386	Article 521	386
Violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	386	Violation of provision of collective labour regulation instrument	386
 SUBTÍTULO III	 387	 SUBTITLE III	 387
Conflitos colectivos de trabalho	387	Collective labour disputes	387
 CAPÍTULO I	 387	 CHAPTER I	 387
Resolução de conflitos colectivos de trabalho	387	Resolution of collective labour disputes	387
 SECÇÃO I	 387	 SECTION I	 387
Princípio de boa fé	387	Principle of good faith	387
Artigo 522.º	387	Article 522	387
Boa fé	387	Good faith	387
 SECÇÃO II	 387	 SECTION II	 387
Conciliação	387	Conciliation	387
Artigo 523.º	387	Article 523	387
Admissibilidade e regime da conciliação	387	Admissibility and conciliation procedure	387
Artigo 524.º	387	Article 524	387
Procedimento de conciliação	387	Conciliation procedure	387
Artigo 525.º	388	Article 525	388
Transformação da conciliação em mediação	388	Transformation of conciliation into mediation	388
 SECÇÃO III	 389	 SECTION III	 389
Mediação	389	Mediation	389
Artigo 526.º	389	Article 526	389
Admissibilidade e regime da mediação	389	Admissibility and mediation regime	389
Artigo 527.º	389	Article 527	389
Procedimento de mediação	389	Mediation procedure	389
Artigo 528.º	390	Article 528	390
Mediação por outra entidade	390	Mediation by another entity	390
 SECÇÃO IV	 391	 SECTION IV	 391
Arbitragem	391	Arbitration	391
Artigo 529.º	391	Article 529	391
Arbitragem	391	Arbitration	391
 CAPÍTULO II	 391	 CHAPTER II	 391

Greve e proibição de lock-out..... 391

SECÇÃO I 391

Greve 391

Artigo 530.º	391
Direito à greve	391
Artigo 531.º	391
Competência para declarar a greve	391
Artigo 532.º	392
Representação dos trabalhadores em greve.....	392
Artigo 533.º	392
Piquete de greve.....	392
Artigo 534.º	392
Aviso prévio de greve	392
Artigo 535.º	393
Proibição de substituição de grevistas	393
Artigo 536.º	393
Efeitos da greve.....	393
Artigo 537.º	394
Obrigação de presta�o de serviços durante a greve	394
Artigo 538.º	395
Defini�o de serviços a assegurar durante a greve	395
Artigo 539.º	396
Termo da greve	396
Artigo 540.º	396
Proibi�o de coac�o, prejuízo ou discrimina�o de trabalhador	396
Artigo 541.º	397
Efeitos de greve declarada ou executada de forma contrária � lei	397
Artigo 542.º	397
Regulamenta�o da greve por convenço colectiva	397
Artigo 543.º	398
Responsabilidade penal em matéria de greve...	398

SECÇÃO II 398

Lock-out 398

Artigo 544.º	398
Conceito e proib�o de lock-out.....	398
Artigo 545.º	398
Responsabilidade penal em matéria de lock-out	398

LIVRO II..... 399

Responsabilidades penal e contra-ordenacional.... 399

CAPÍTULO I 399

Responsabilidade penal..... 399

Strike and prohibition of lock-out..... 391

SECTION I 391

Strike 391

Article 530	391
Right to strike	391
Article 531	391
Authority to declare strike	391
Article 532	392
Representation of workers on strike.....	392
Article 533	392
Strike picket.....	392
Article 534	392
Strike prior notice	392
Article 535	393
Prohibition of replacement of strikers	393
Article 536	393
Effects of the strike	393
Article 537	394
Obligation to provide services during the strike	394
Article 538	395
Definition of services to be provided during the strike	395
Article 539	396
End of strike.....	396
Article 540	396
Prohibition of coercion, harm or discrimination against workers	396
Article 541	397
Effects of a strike declared or carried out in a manner contrary to the law.....	397
Article 542	397
Regulation of strike by a collective convention	397
Article 543	398
Criminal liability in relation to strike	398

SECTION II 398

Lock-out 398

Article 544	398
Concept and prohibition of lock-out.....	398
Article 545	398
Criminal liability for lock-out.....	398

BOOK II..... 399

Criminal liability and liability for administrative offences 399

CHAPTER I 399

Criminal liability 399

Artigo 546.º	399	Article 546	399
Responsabilidade de pessoas colectivas e equiparadas.....	399	Liability of legal persons or equivalent	399
Artigo 547.º	399	Article 547	399
Desobediência qualificada.....	399	Aggravated disobedience.....	399
CAPÍTULO II	399	CHAPTER II	399
Responsabilidade contra-ordenacional	399	Liability for administrative offences.....	399
Artigo 548.º	399	Article 548	399
Noção de contra-ordenação laboral	399	Definition of labour administrative offence ..	399
Artigo 549.º	400	Article 549	400
Regime das contra-ordenações laborais.....	400	Regime of administrative offences	400
Artigo 550.º	400	Article 550	400
Punibilidade da negligência	400	Punishment of negligence	400
Artigo 551.º	400	Article 551	400
Sujeito responsável por contra-ordenação laboral	400	Person responsible for labour administrative offences	400
Artigo 552.º	401	Article 552	401
Apresentação de documentos.....	401	Presentation of documents	401
Artigo 553.º	401	Article 553	401
Escalões de gravidade das contra-ordenações laborais.....	401	Degrees of seriousness of labour administrative offences.....	401
Artigo 554.º	401	Article 554	401
Valores das coimas	401	Amount of the fines	401
Artigo 555.º	403	Article 555	403
Outros valores de coimas	403	Other amounts of fines	403
Artigo 556.º	403	Article 556	403
Crítérios especiais de medida da coima.....	403	Special criteria for the measurement of the fine	403
Artigo 557.º	404	Article 557	404
Dolo	404	Wilful conduct	404
Artigo 558.º	404	Article 558	404
Pluralidade de contra-ordenações	404	Several administrative offences.....	404
Artigo 559.º	405	Article 559	405
Determinação da medida da coima	405	Determination of the fine	405
Artigo 560.º	405	Article 560	405
Dispensa de coima	405	Exemption from fine	405
Artigo 561.º	406	Article 561	406
Reincidência	406	Recidivism	406
Artigo 562.º	406	Article 562	406
Sanções acessórias.....	406	Ancillary sanctions	406
Artigo 563.º	407	Article 563	407
Dispensa e eliminação da publicidade.....	407	Waiver and elimination of publicity	407
Artigo 564.º	407	Article 564	407
Cumprimento de dever omitido	407	Compliance with omitted duty	407
Artigo 565.º	408	Article 565	408
Registo individual	408	Individual record.....	408
Artigo 566.º	408	Article 566	408
Destino das coimas	408	Use given to fines.....	408

