

■ Caderno Especial ■

CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

maio 2020

40 ANOS
CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS



Diretor do CEJ

João Manuel da Silva Miguel, Juiz Conselheiro

Diretores Adjuntos

Paulo Alexandre Pereira Guerra, Juiz Desembargador

Luís Manuel Cunha Silva Pereira, Procurador-Geral Adjunto

Coordenador do Departamento da Formação

Edgar Taborda Lopes, Juiz Desembargador

Coordenadora do Departamento de Relações Internacionais

Helena Leitão, Procuradora da República

Imagem

Quadro “Pesca A Rede” - João Fortes

Grafismo

Ana Caçapo, CEJ





A cooperação com Cabo Verde continua...

Como resultado da regular existência de Cursos de Formação Inicial de magistrados de Cabo Verde, realizados no Centro de Estudos Judiciários, em articulação quer com o Conselho Superior da Magistratura Judicial, quer com a Procuradoria Geral da República de Cabo Verde, há muito material que começa a pode ser disponibilizado à Comunidade Jurídica de língua portuguesa.

Este e-book, da Jurisdição do Trabalho e da Empresa, é mais um passo num caminho que vai continuar...

(ETL)

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Ficha Técnica

Nome:

Código Laboral Cabo-Verdiano

Jurisdição do Trabalho e da Empresa:

Paulo Duarte Santos – Procurador da República, Docente do CEJ e Coordenador da Jurisdição

Cristina Martins da Cruz – Juíza de Direito, Docente do CEJ

Leonor Mascarenhas – Procuradora da República, Docente do CEJ

Sílvia Saraiva – Juíza Desembargadora, Docente do CEJ

Coleção:

Caderno especial

Organização:

Paulo Duarte Santos

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes – Juiz Desembargador, Coordenador do Departamento da Formação do CEJ

Ana Caçapo – Departamento da Formação do CEJ

Notas:

Para a visualização correta dos e-books recomenda-se o seu descarregamento e a utilização do programa Adobe Acrobat Reader.

Os conteúdos e textos constantes desta obra, bem como as opiniões pessoais aqui expressas, são da exclusiva responsabilidade dos/as seus/suas Autores/as não vinculando nem necessariamente correspondendo à posição do Centro de Estudos Judiciários relativamente às temáticas abordadas.

A reprodução total ou parcial dos seus conteúdos e textos está autorizada sempre que seja devidamente citada a respetiva origem.

A legislação publicada está transcrita com todo o cuidado, mas não dispensa a consulta do texto oficial publicado no Diário da República.

O CEJ agradece ao pintor João Fortes a autorização expressa concedida para a utilização do quadro “Pesca A Rede” na capa deste e-book.

Forma de citação de um livro eletrónico (NP405-4):

AUTOR(ES) – **Título** [Em linha]. a ed. Edição. Local de edição: Editor, ano de edição.
[Consult. Data de consulta]. Disponível na internet: <URL:>. ISBN.

Exemplo:

Direito Bancário [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2015.

[Consult. 12 mar. 2015].

Disponível na

internet: <URL: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Direito_Bancario.pdf.

ISBN 978-972-9122-98-9.

Registo das revisões efetuadas ao e-book

Identificação da versão	Data de atualização
1.ª edição – 11/05/2020	

Índice¹

INTRODUÇÃO	33
CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO	39
LIVRO I	
DO CONTRATO DE TRABALHO EM GERAL	
TÍTULO I	39
DA INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DAS LEIS LABORAIS	
CAPÍTULO I	39
DAS FONTES DO DIREITO LABORAL	
Artigo 1.º – Hierarquia das fontes	39
Artigo 2.º – Interpretação, integração e aplicação da norma laboral	39
Artigo 3.º – Princípio do tratamento mais favorável	39
Artigo 4.º – Aplicação no tempo	40
Artigo 5.º – Aplicação no espaço	40
CAPÍTULO II	40
DO EXERCÍCIO E TUTELA DOS DIREITOS	
Artigo 6.º – Prescrição de créditos do trabalhador	40
Artigo 7.º – Prescrição de créditos do empregador	40
Artigo 8.º – Privilégios creditórios	40
Artigo 9.º – Caducidade da acção disciplinar	41
Artigo 10.º – Responsabilidade por danos	41
Artigo 11.º – Reclamação da indemnização	41

¹ Aprovado pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo nº 5/2010, de 16 de junho, e Decreto-Legislativo nº 1/2016, de 3 fevereiro.

CAPÍTULO III	42
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO LABORAL	
Artigo 12.º – Direito e dever de trabalhar	42
Artigo 13.º – Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência	42
Artigo 14.º – Trabalho forçado	42
Artigo 15.º – Igualdade no trabalho	43
Artigo 16.º – Direito à retribuição	43
Artigo 17.º – Reparação de acidentes de trabalho	43
Artigo 18.º – Tratamento de trabalhadores estrangeiros na reparação de acidentes	44
Artigo 19.º – Liberdade de associação profissional e sindical	44
Artigo 20.º – Liberdade de inscrição em sindicatos	44
Artigo 21.º – Direitos dos sindicatos e associações profissionais	44
Artigo 22.º – Despedimentos ilegais	45
Artigo 23.º – Direito à greve	45
Artigo 24.º – Proibição do lock-out	45
Artigo 25.º – Disposição residual	45
TÍTULO II	46
DO ESTATUTO DO TRABALHADOR	
CAPÍTULO I	46
DISPOSIÇÕES GERAIS	
Artigo 26.º – Noção de contrato de trabalho	46
Artigo 27.º – Capacidade das partes	46
Artigo 28.º – Forma do contrato de trabalho	46
Artigo 29.º – Liberdade contratual	47
Artigo 30.º – Culpa na formação do contrato	47
Artigo 31.º – Promessa de contrato de trabalho	47

Artigo 32.º – Conclusão do contrato	47
Artigo 33.º – Prova do contrato de trabalho	48
Artigo 34.º – Invalidade do contrato de trabalho	48
Artigo 35.º – Revalidação do contrato	48
CAPÍTULO II	49
DOS DIREITOS DO TRABALHADOR	
Secção I	49
Direitos gerais do trabalhador	
Artigo 36.º – Enumeração	49
Artigo 37.º – Garantias do trabalhador	49
Secção II	50
Da categoria profissional	
Artigo 38.º – Direito à categoria profissional	50
Artigo 39.º – Mudança de categoria	50
Artigo 40.º – Jus variandi	51
Artigo 41.º – Efeitos do jus variandi	51
Artigo 42.º – Situações afins ao jus variandi	51
Artigo 43.º – Ónus da prova	51
Secção III	51
Dos direitos da personalidade	
Artigo 44.º – Princípio geral	51
Artigo 45.º – Dados pessoais	51
Artigo 46.º – Meios de vigilância à distância	52
Artigo 47.º – Vida privada e familiar	52
Artigo 48.º – Discriminação racial	52
Artigo 49.º – Correio electrónico para fins pessoais	53
Artigo 50.º – Correio electrónico em nome do trabalhador para fins empresariais	53
Artigo 51.º – Correio electrónico misto	54

Secção IV	54
Do direito ao repouso	
Subsecção I	54
Do direito a férias	
Artigo 52.º – Período de férias	54
Artigo 53.º – Vencimento do direito a férias	54
Artigo 54.º – Irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito a férias	55
Artigo 55.º – Retribuição durante as férias	55
Artigo 56.º – Gozo de férias	55
Artigo 57.º – Férias colectivas	55
Artigo 58.º – Marcação do período de férias	55
Artigo 59.º – Alteração do período de férias	56
Artigo 60.º – Efeitos nas férias de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado	56
Artigo 61.º – Doença no período de férias	56
Artigo 62.º – Retribuição de férias por cessação de contrato	56
Artigo 63.º – Violação do direito a férias	57
Subsecção II	57
Descanso semanal	
Artigo 64.º – Período de descanso semanal	57
Artigo 65.º – Trabalho prestado em período de descanso semanal	57
CAPÍTULO III	58
DOS DIREITOS COLECTIVOS DOS TRABALHADORES	
Secção I	58
Do direito de associação sindical	

Subsecção I	58
Disposições gerais	
Artigo 66.º – Direito de associação sindical	58
Artigo 67.º – Conceitos	58
Subsecção II	58
Da constituição e organização sindical	
Artigo 68.º – Acto constitutivo da associação sindical	58
Artigo 69.º – Conteúdo dos estatutos	59
Artigo 70.º – Personalidade jurídica	59
Artigo 71.º – Atribuições	59
Artigo 72.º – Independência e autonomia	60
Artigo 73.º – Liberdade sindical	60
Artigo 74.º – Protecção da liberdade sindical	60
Artigo 75.º – Gestão democrática	60
Artigo 76.º – Denominação	61
Artigo 77.º – Regime disciplinar	61
Artigo 78.º – Sistema de cobrança de quotas	61
Artigo 79.º – Destinos dos bens	62
Artigo 80.º – Membros da direcção	62
Artigo 81.º – Crédito de horas	62
Artigo 82.º – Mobilidade	62
Artigo 83.º – Garantias	62
Subsecção III	62
Do exercício da actividade sindical na empresa	
Artigo 84.º – Direito de exercício	62
Artigo 85.º – Garantias do direito	63

Artigo 86.º – Proibição de ingerência	63
Artigo 87.º – Facilidades	63
Artigo 88.º – Enumeração	63
Artigo 89.º – Constituição dos órgãos	63
Artigo 90.º – Reuniões	64
Artigo 91.º – Mandato	64
Artigo 92.º – Competência	64
Artigo 93.º – Direito de audição	64
Artigo 94.º – Garantias	64
Artigo 95.º – Transferências	65
Artigo 96.º – Prazo de resposta	65
Artigo 97.º – Crédito de horas	65
Secção II	65
Do direito de contratação colectiva	
Artigo 98.º – Instrumentos de regulamentação colectiva	65
Artigo 99.º – Limites ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	66
Artigo 100.º – Noção de convenção colectiva de trabalho	66
Artigo 101.º – Âmbito de aplicação	66
Artigo 102.º – Forma e capacidade para outorgar	67
Artigo 103.º – Efeitos quanto aos contratos de trabalho	67
Artigo 104.º – Processo de negociação	67
Artigo 105.º – Conteúdo obrigatório	68
Artigo 106.º – Depósito	68
Artigo 107.º – Acordo de adesão	69
Artigo 108.º – Regulamentação por via administrativa	69
Artigo 109.º – Audição das partes	69

Artigo 110.º – Publicação e entrada em vigor	70
Artigo 111.º – Anulação de cláusulas ilegais	70
Secção III	70
Do direito à greve	
Artigo 112.º – Noção de greve	70
Artigo 113.º – Greves ilícitas	70
Artigo 114.º – Decisão de fazer a greve	71
Artigo 115.º – Pré-aviso de greve	71
Artigo 116.º – Representação dos trabalhadores em greve	71
Artigo 117.º – Piquetes de greve	71
Artigo 118.º – Conciliação, mediação	72
Artigo 119.º – Liberdade de adesão à greve	72
Artigo 120.º – Proibição de substituição dos trabalhadores em greve	72
Artigo 121.º – Efeitos da greve	72
Artigo 122.º – Obrigações durante a greve	73
Artigo 123.º – Determinação dos serviços mínimos	73
Artigo 124.º – Regime de prestação dos serviços mínimos	73
Artigo 125.º – Termo da greve	74
Artigo 126.º – Efeitos da greve ilícita	74
Subsecção Única	74
Da requisição civil de trabalhadores	
Artigo 127.º – Remissão	74
CAPÍTULO IV	74
DOS DEVERES DOS TRABALHADORES	
Artigo 128.º – Deveres gerais	74
Artigo 129.º – Dever de formação profissional	75

Artigo 130.º – Reserva da vida privada	75
TÍTULO III	76
DO ESTATUTO DO EMPREGADOR	
CAPÍTULO I	76
DOS PODERES DO EMPREGADOR	
Artigo 131.º – Poderes gerais	76
Artigo 132.º – Regulamento interno	76
Artigo 133.º – Modificações da situação jurídica do empregador	77
CAPÍTULO II	77
DOS DEVERES DO EMPREGADOR	
Secção I	77
Deveres gerais	
Artigo 134.º – Deveres para com o trabalhador	77
Artigo 135.º – Deveres para com os órgãos de fiscalização do trabalho	78
Secção II	78
Higiene e segurança no trabalho	
Artigo 136.º – Medidas de higiene e segurança	78
Artigo 137.º – Capacitação para o cumprimento	78
Artigo 138.º – Exames médicos	78
Artigo 139.º – Regulamentação	78
Artigo 140.º – Controle e fiscalização	78
Secção III	79
Formação profissional	
Artigo 141.º – Dever de formação profissional	79
Artigo 142.º – Plano de formação profissional	79
Artigo 143.º – Despesas feitas com a formação	79

TÍTULO IV	80
DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO	
CAPÍTULO I	80
DISPOSIÇÕES GERAIS	
Artigo 144.º – Período experimental	80
Artigo 145.º – Contagem do período experimental – efeitos	80
Artigo 146.º – Derrogação	81
Artigo 147.º – Período experimental cargos de direcção, quadros superiores	81
Artigo 148.º – Local de trabalho	81
Artigo 149.º – Período normal de trabalho – limites	81
Artigo 149.º-A – Duração média do trabalho	81
Artigo 150.º – Adaptabilidade	82
Artigo 150.º-A – Regime especial de adaptabilidade	82
Artigo 150.º- B – Período de referência	82
Artigo 151.º – Horário especial	83
Artigo 151.º-A – Horário concentrado	83
Artigo 152.º (revogado) – Excepção dos limites máximos dos períodos normais do trabalho	84
Artigo 153.º – Intervalos de descanso	84
Artigo 154.º – Fixação do horário de trabalho	84
Artigo 155.º – Isenção de horário	84
Artigo 156.º – Fixação do regime de isenções	85
Artigo 157.º – Período de trabalho	85
Artigo 158.º – Retribuição especial	85
Artigo 159.º – Noção de trabalho extraordinário casos em que é permitido	85
Artigo 160.º – Obrigações de prestar trabalho extraordinário	86
Artigo 161.º – Número máximo de horas de trabalho extraordinário	86

CAPÍTULO II	86
DO TRABALHO POR TURNO E NOCTURNO	
Secção I	86
Disposições gerais	
Artigo 162.º – Conversão do trabalho nocturno em diurno	86
Artigo 163.º – Consentimento informado	87
Artigo 164.º – Exames prévios	87
Artigo 165.º – Local de repouso	87
Artigo 166.º – Primeiros socorros	87
Artigo 167.º – Higiene e segurança	87
Artigo 168.º – Protecção da família	88
Artigo 169.º – Subsídio de trabalho por turno e nocturno	88
Artigo 170.º – Férias	88
Secção II	88
Do trabalho por turno	
Artigo 171.º – Organização de horários e escalas de turnos	88
Artigo 172.º – Trocas de turnos e de férias	89
Artigo 173.º – Trabalho suplementar, descanso mínimo e compensatório	89
Secção III	89
Trabalho nocturno	
Artigo 174.º – Definição	89
Artigo 175.º – Prestação de trabalho nocturno	89
CAPÍTULO III	90
TRABALHO A TEMPO PARCIAL	
Artigo 176.º – Trabalho a tempo parcial	90
Artigo 176.º-A – Forma e conteúdo do contrato de trabalho a tempo parcial	90
Artigo 177.º – Consentimento do trabalhador	90

Artigo 178.º – Direitos do trabalhador	90
Artigo 179.º – Obrigações dos empregadores	90
Artigo 180.º – Protecção da família	91
Artigo 181.º – Exercício do direito	91
Artigo 182.º – Efeitos na antiguidade	91
Artigo 183.º – Efeitos na previdência social	92
Artigo 184.º – Regresso ao regime normal de duração de trabalho	92
CAPÍTULO IV	92
DAS FALTAS	
Artigo 185.º – Definição	92
Artigo 186.º – Tipo de faltas	92
Artigo 187.º – Comunicação e provas	93
Artigo 188.º – Contraprova	93
Artigo 189.º – Efeitos das faltas justificadas	93
Artigo 190.º – Efeitos das faltas injustificadas	94
Artigo 191.º – Efeitos das faltas no direito a férias	94
Artigo 192.º – Licença sem retribuição	94
CAPÍTULO V	94
DA SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO	
Artigo 193.º – Regime geral	94
Artigo 194.º – Suspensão por doença	95
Artigo 195.º – Suspensão por prestação de serviço militar	95
Artigo 196.º – Suspensão para exercício de cargo público	95
Artigo 197.º – Suspensão por cumprimento de prisão preventiva	95
Artigo 198.º – Suspensão colectiva do trabalho por motivos relativos à empresa	95

TÍTULO V	96
DA RETRIBUIÇÃO	
CAPÍTULO I	96
DISPOSIÇÕES GERAIS	
Artigo 199.º – Noção e conteúdo da retribuição	96
Artigo 200.º – Vencimento e tempo de cumprimento	96
Artigo 201.º – Modo de pagamento	96
Artigo 202.º – Lugar e modo de cumprimento	97
Artigo 203.º – Compensação e descontos	97
Artigo 204.º – Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão	97
Artigo 205.º – Remissão	97
CAPÍTULO II	98
REMUNERAÇÕES ADICIONAIS	
Artigo 206.º – Disposições gerais	98
Artigo 207.º – Remuneração por trabalho extraordinário	98
Artigo 208.º – Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal	99
Artigo 209.º – Cumulação de acréscimos	99
Artigo 210.º – Valor da retribuição/hora normal	99
Artigo 211.º – Retribuição na doença	99
Artigo 212.º – Retribuição na maternidade	99
Artigo 213.º – Recibo da retribuição	99
TÍTULO VI	100
DA EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL	
CAPÍTULO I	100
DOS MODOS DE EXTINÇÃO	
Artigo 214.º – Enumeração	100

Secção I	100
Do mútuo acordo	
Artigo 215.º – Liberdade de desvinculação	100
Artigo 216.º – Forma	100
Artigo 217.º – Anulação por violação da vontade	101
Secção II	101
Da caducidade	
Artigo 218.º – Casos de caducidade	101
Artigo 219.º – Falência ou insolvência	101
Secção III	102
Do despedimento colectivo	
Artigo 220.º – Despedimento colectivo	102
Artigo 221.º – Processo	102
Artigo 221.º -A – Informações e negociação em caso de despedimento coletivo	102
Artigo 221.º -B – Intervenção da Direção-Geral do Trabalho	103
Artigo 222.º – Decisão de despedimento	103
Artigo 222.º- A – Crédito de horas durante o aviso prévio	103
Artigo 222.º -B – Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio	103
Artigo 223.º (revogado) – Prioridade na manutenção de emprego	104
Artigo 224.º – Indemnização por despedimento colectivo	104
Artigo 225.º – Encerramento por motivo de força maior	104
Artigo 226.º – Impugnação do despedimento colectivo	104
Artigo 227.º – Encerramento por facto de príncipe	105
Artigo 228.º – Transferência do trabalhador para outro estabelecimento	105
Artigo 229.º – Encerramento por outras razões	105
Artigo 230.º – Encerramento por falência ou por motivo de força maior	105

Secção IV	105
Do despedimento por justa causa	
Subsecção I	105
Disposições comuns	
Artigo 231.º – Noção de justa causa	105
Artigo 232.º – Apreciação de justa causa	106
Artigo 233.º – Despedimento sob condição	106
Subsecção II	106
Despedimento com justa causa promovido pelo empregador	
Artigo 234.º – Justa causa de despedimento do trabalhador	106
Artigo 235.º – Despedimento por manifesta inadaptação	106
Artigo 236.º – Despedimento por extinção do posto de trabalho	107
Artigo 237.º – Processo para despedimento por justa causa objectiva	107
Artigo 238.º – Indemnização por despedimento por justa causa objectiva	108
Artigo 239.º – Impugnação do despedimento com justa causa objectiva	108
Artigo 240.º – Direitos do trabalhador despedido sem justa causa	108
Subsecção III	109
Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador	
Artigo 241.º – Justa causa de despedimento pelo trabalhador	109
Artigo 242.º – Insubsistência da justa causa	109
Secção V	109
Rescisão do contrato pelo trabalhador	
Artigo 243.º – Rescisão com aviso prévio	109
Artigo 244.º – Abandono de lugar	110
Artigo 245.º – Efeitos do abandono	110
Artigo 246.º – Indemnização por falta de pré-aviso	110

LIVRO II	111
DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM ESPECIAL	
TÍTULO I	111
DISPOSIÇÕES GERAIS	
Artigo 247.º – Regime subsidiário	111
TÍTULO II	111
DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DAS PESSOAS	
CAPÍTULO I	111
DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	
Artigo 248.º – Noção de contrato de aprendizagem	111
Artigo 249.º – Idade do aprendiz	111
Artigo 250.º – Forma do contrato	111
Artigo 251.º – Conteúdo	112
Artigo 252.º – Requisitos do mestre de aprendiz	112
Artigo 253.º – Requisitos da empresa	112
Artigo 254.º – Registo do contrato	112
Secção I	113
Direitos e deveres das partes	
Artigo 255.º – Bolsa de formação	113
Artigo 256.º – Seguro obrigatório	113
Artigo 257.º – Deveres da entidade formadora	113
Artigo 258.º – Deveres do aprendiz	113
Artigo 259.º – Duração da aprendizagem	113
CAPÍTULO II	114
DO TRABALHO DE MENORES	
Artigo 260.º – Protecção moral do menor	114
Artigo 261.º – Idade	114

Artigo 262.º – Tarefas domésticas e agrícolas	114
Artigo 263.º – Forma	114
Artigo 264.º – Trabalho defeso a menor	115
Artigo 265.º – Condições de prestação do trabalho	115
Artigo 266.º – Duração do trabalho	115
Artigo 267.º – Trabalho nocturno e por turno	115
Artigo 268.º – Trabalho extraordinário	115
Artigo 269.º – Capacidade de estar em juízo	116
CAPÍTULO III	116
TRABALHO DE MULHERES	
Artigo 270.º – Protecção da maternidade	116
Artigo 271.º – Licença de maternidade	116
Artigo 272.º – Dispensas para consultas	116
Artigo 273.º – Licença especial na gravidez de risco	117
Artigo 274.º – Dispensa para amamentação	117
Artigo 275.º – Despedimento	117
CAPÍTULO IV	117
DO TRABALHO DE ESTRANGEIROS	
Artigo 276.º – Noção de trabalho de estrangeiro – dupla nacionalidade	117
Artigo 277.º – Regime mais favorável	117
Artigo 278.º – Relações de família	118
Artigo 279.º – Conflito de nacionalidades	118
Artigo 280.º – Residência	118
Artigo 281.º – Estrangeiro ilegal	118
Artigo 282.º – Forma	118
Artigo 283.º – Visto	119

Artigo 284.º – Execução do contrato sem visto	119
Artigo 285.º – Validade do visto	119
TÍTULO III	119
DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO LUGAR	
CAPÍTULO I	119
DO TRABALHO DOMÉSTICO	
Artigo 286.º – Noção	119
Artigo 287.º – Período experimental	120
Artigo 288.º – Horário de trabalho	120
Artigo 289.º – Deveres do trabalhador doméstico	120
Artigo 290.º – Retribuição	120
Artigo 291.º – Descanso semanal	121
Artigo 292.º – Causas específicas de despedimento	121
Artigo 292.º-A – Indemnização por despedimento sem justa causa	121
Artigo 293.º – Deveres do empregador	121
Artigo 294.º – Rescisão pelo trabalhador	122
CAPÍTULO II	122
TRABALHO TEMPORÁRIO	
Secção I	122
Disposições gerais	
Artigo 294.º-A – Trabalho temporário	122
Artigo 294.º-B – Exercício de atividade de trabalho temporário	122
Artigo 294.º-C – Nulidades dos contratos	123
Artigo 294.º-D – Responsabilidade da empresa do utilizador ou da empresa de trabalho temporário	123
Secção II	123
Contrato de utilização de trabalho temporário	

Artigo 294.º-E – Admissibilidade	123
Artigo 294.º-F – Justificação do contrato	124
Artigo 294.º-G – Forma e conteúdo	124
Artigo 294.º-H – Duração de contrato de utilização de trabalho temporário	125
Artigo 294.º-I – Proibição de contratos sucessivos	125
Secção III	125
Contrato de Trabalho Temporário	
Artigo 294.º-J – Admissibilidade	125
Artigo 294.º-K – Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário	125
Artigo 294.º-L – Duração de contrato de trabalho temporário	126
Secção IV	126
Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado Para Cedência Temporária	
Artigo 294.º-M – Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	126
Artigo 294.º-N – Período sem cedência temporária	127
Secção V	127
Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário	
Artigo 294.º-O – Condições de trabalho de trabalhador temporário	127
Artigo 294.º-P – Segurança e saúde no trabalho temporário	128
Artigo 294.º-Q – Substituição de trabalhador temporário	128
Artigo 294.º-R – Enquadramento de trabalhador temporário	129
CAPÍTULO II	129
DO CONTRATO DE CEDÊNCIA DE TRABALHADORES	
Artigo 295.º – Cedência ocasional de trabalhadores	129
Artigo 296.º (revogado) – Empresas intermediárias de mão-de-obra	129
Artigo 297.º – Contrato de cedência	129

Artigo 298.º – Nulidades	130
Artigo 299.º – Registo	130
Artigo 300.º – Resolução do contrato de cedência	130
Artigo 301.º – Renovação do contrato de cedência	130
Artigo 302.º – Cessação, suspensão da actividade ou extinção da cessionária	131
Artigo 303.º – Solidariedade entre cedente e cessionária	131
Artigo 304.º – Regime de prestação de trabalho	131
Artigo 305.º – Retribuição	131
Artigo 306.º – Férias e subsídios	131
Artigo 307.º – Efeitos da cedência na antiguidade do trabalhador	131
Artigo 308.º – Consequências da ilicitude do contrato	131
CAPÍTULO III	132
DO TRABALHO PORTUÁRIO	
Artigo 309.º – Âmbito da aplicação	132
Artigo 310.º – Modalidades	132
Artigo 311.º – Empresas de trabalho portuário	132
Artigo 312.º – Regulamento interno	133
Artigo 313.º – Recrutamento de trabalhadores eventuais	133
Artigo 314.º – Heterodeterminação	133
Artigo 315.º – Deveres do trabalhador portuário	133
Artigo 316.º – Obrigações do empregador	134
Artigo 317.º – Horário de trabalho	134
Artigo 318.º – Constituição de equipas de trabalho	134
Artigo 319.º – Trabalho suplementar	134
Artigo 320.º – Direito a férias	135

Artigo 321.º – Trabalho em situações especiais	135
Artigo 322.º – Acréscimos salariais	135
Artigo 323.º – Sanções disciplinares	136
Artigo 324.º – Antiguidade	136
CAPÍTULO IV	136
DO TRABALHO MARÍTIMO	
Secção I	136
Disposições Gerais	
Artigo 325.º – Legislação subsidiária especial	136
Artigo 326.º – Definições	136
Artigo 327.º – Modalidades de contrato	137
Artigo 328.º – Idade mínima	137
Artigo 329.º – Forma	137
Artigo 330.º – Menções obrigatórias	137
Artigo 331.º – Competência do armador	138
Artigo 332.º – Recusa por parte do comandante	138
Artigo 333.º – Cédula Marítima e outros documentos	138
Secção II	139
Direitos e deveres das partes	
Artigo 334.º – Deveres do armador	139
Artigo 335.º – Direitos e deveres mútuos do comandante e dos tripulantes	139
Artigo 336.º – Natureza dos serviços prestados	139
Artigo 337.º – Transferência de embarcação	139
Artigo 338.º – Perda de haveres pessoais dos tripulantes	140
Secção III	140
Da prestação de trabalho a bordo	

Artigo 339.º – Período normal de trabalho	140
Artigo 340.º – Isenção de horário de trabalho	140
Artigo 341.º – Movimentação de carga e mantimentos	140
Artigo 342.º – Trabalho ininterrupto em porto	141
Artigo 343.º – Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho	141
Artigo 344.º – Alimentação	141
Secção IV Da retribuição	141
Artigo 345.º – Lugar do cumprimento	141
Artigo 346.º – Tempo de cumprimento	141
Artigo 347.º – Documento a entregar ao marítimo	142
Secção V Previdência e assistência médica e medicamentosa	142
Artigo 348.º – Assistência médica e medicamentosa	142
Artigo 349.º – Cessação da responsabilidade do armador	142
Artigo 350.º – Doença ou lesão culposa	143
Artigo 351.º – Morte do marítimo	143
Secção VI Da suspensão da prestação de trabalho	143
Artigo 352.º – Descanso	143
Artigo 353.º – Período de descanso em terra dos marítimos	144
Artigo 354.º – Impedimento do tripulante	144
Artigo 355.º – Regresso do tripulante	145
Secção VII Cessação do contrato de trabalho	145
Artigo 356.º – Regresso ao porto de armamento ou de recrutamento	145

Artigo 357.º – Despedimento pelo comandante da embarcação	145
Artigo 358.º – Transmissão e abate de embarcação	145
Artigo 359.º – Falta de recursos do armador	145
CAPÍTULO V TELETRABALHO	145
Artigo 359.º-A – Definição	145
Artigo 359.º-B – Regime jurídico	146
TÍTULO IV DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO TEMPO	146
CAPÍTULO I DO CONTRATO A PRAZO	146
Secção I Contrato de trabalho a termo certo	146
Artigo 360.º – Princípio geral	146
Artigo 361.º – Contrato de trabalho a termo certo	146
Artigo 362.º – Constituição de novas empresas	146
Artigo 363.º – Criação de novos postos de trabalho	147
Artigo 364.º – Ónus da prova	147
Artigo 365.º – Duração do contrato	147
Secção II Contrato de trabalho a termo incerto	148
Artigo 366.º – Contrato de trabalho a termo incerto	148
Artigo 367.º – Duração	148
Artigo 368.º – Contrato sem termo	148

Artigo 369.º – Compensação por fim do contrato	148
Artigo 370.º – Actividades de carácter sazonal	149
LIVRO III	150
DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	
TÍTULO I	150
DA FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR	
CAPÍTULO I	150
DO PODER DISCIPLINAR	
Secção I	150
Disposições gerais	
Artigo 371.º – Âmbito	150
Artigo 372.º – Exercício do poder disciplinar	150
Artigo 373.º – Noção de infracção disciplinar	150
Artigo 373.º-A – Prescrição da infracção disciplinar	151
Artigo 374.º – Sanções disciplinares	151
Artigo 375.º – Medida e limites das sanções	151
Secção II	151
Do processo ordinário	
Artigo 376.º – Processo de averiguações	151
Artigo 377.º – Início e fim do processo disciplinar	152
Artigo 378.º – Nomeação de instrutor	152
Artigo 379.º – Suspensão preventiva	152
Artigo 380.º – Instrução do processo	152
Artigo 381.º – Elementos da acusação	153
Artigo 382.º – Notificação do trabalhador	153
Artigo 383.º – Audição do sindicato	153
Artigo 384.º – Relatório final	153

Artigo 385.º – Notificação da decisão	153
Artigo 386.º – Reclamação do trabalhador	154
Artigo 387.º – Decisão da Direcção-Geral do Trabalho	154
Artigo 388.º – Suspensão do despedimento	154
Artigo 389.º – Nulidade do processo disciplinar	154
Artigo 390.º – Nulidade das sanções disciplinares	155
Artigo 391.º – Registo das sanções disciplinares	155
Secção III	155
Do processo sumário	
Artigo 392.º – Infração directamente constatada	155
Artigo 393.º – Processo disciplinar nas pequenas empresas	155
TÍTULO II	156
DA FISCALIZAÇÃO PELA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO	
CAPÍTULO I	156
DA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO	
Secção I	156
Natureza e atribuição	
Artigo 394.º – Natureza	156
Artigo 395.º – Âmbito	156
Artigo 396.º – Atribuições	156
Secção II	157
Estrutura orgânica	
Artigo 397.º – Remissão	157
TÍTULO III	157
DAS CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS	
Artigo 398.º – Disposição geral	157

Artigo 399.º – Punibilidade da negligência	157
Artigo 400.º – Reincidência	157
Artigo 401.º – Dever de fundamentação	157
Artigo 402.º – Dever de colaboração	158
Artigo 403.º – Competência para a aplicação de coimas	158
Artigo 404.º – Advertência	158
Artigo 405.º – Sanções gerais	158
Artigo 406.º – Despedimentos ilegais	159
Artigo 407.º – Lock Out	159
Artigo 408.º – Exploração de mão-de-obra infantil	159
Artigo 409.º – Recusa de mulher grávida	159
Artigo 410.º – Assédio sexual	160
Artigo 411.º – Assédio moral	160
Artigo 412.º – Vídeo-vigilância ilegal	160
Artigo 413.º – Omissão de socorro	161
Artigo 414.º – Contrato a prazo	161
Artigo 415.º – Trabalho portuário	161
Artigo 416.º – Destino das coimas	161

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

INTRODUÇÃO



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Introdução

A formação de magistrados ou de candidatos à magistratura de países estrangeiros, nomeadamente dos países africanos de língua oficial portuguesa, encontra-se também no âmbito das competências do Centro de Estudos Judiciários, conforme se constata dos seus estatutos.

Em consequência, nos últimos anos têm vindo a ser ministrados cursos de formação de futuros magistrados para a República de Cabo Verde, tanto magistrados judiciais como do Ministério Público, encontrando-se a decorrer nesta data o 4.º Curso de Formação Inicial de Magistrados de Cabo Verde.

A referida formação é ministrada com base na legislação do respetivo país de formação, pelo que, no caso, assenta na legislação em vigor em Cabo Verde.

Apesar do auxílio de alguns instrumentos disponíveis na internet, e sublinhe-se a importância do site da Imprensa Nacional de Cabo Verde – consultável em <https://kiosk.incv.cv/> –, nem sempre se torna fácil o acesso à legislação que se encontra em vigor naquele Estado – obstáculo, de resto, extensível a outros países.

Para além dessa dificuldade, deparamo-nos, por vezes, com legislação que é sucessivamente alterada, mas em relação à qual não existe qualquer publicação oficial consolidada.

Encontra-se nesta situação o Código Laboral Cabo-Verdiano, que foi aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, e alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, e pelo Decreto-Regulamentar n.º 1/2016, de 3 fevereiro, este republicado em 4 de fevereiro de 2016.

Perante essa dificuldade, e de forma a ultrapassar o inerente incómodo de trabalhar com essas alterações legislativas em avulso, entendemos que se justificava proceder a uma versão que as integrasse, com o intuito de facilitar o seu estudo e consulta.

Embora não seja um trabalho pioneiro, o que é certo é que em Portugal não se tem conhecimento da existência de uma versão atualizada deste código.

Disponibiliza-se, assim, e por este meio, este trabalho, o qual, apesar do cuidado colocado na sua elaboração, não dispensa, como é natural, a consulta aos respetivos diplomas originais.

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO (atualizado¹)

CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO LIVRO I DO CONTRATO DE TRABALHO EM GERAL

TÍTULO I DA INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DAS LEIS LABORAIS

CAPÍTULO I DAS FONTES DO DIREITO LABORAL

Artigo 1.º

Hierarquia das fontes

São fontes do direito laboral:

- a) A Constituição da República Cabo-verdiana;
- b) Os tratados e convenções internacionais, regularmente aprovados e ratificados por Cabo Verde;
- c) As leis da Assembleia Nacional, os decretos-legislativos do Governo adoptados no uso de autorização legislativa, os decretos-leis do Governo adoptados no uso de competência própria;
- d) Os decretos regulamentares, as portarias, os despachos normativos e os instrumentos de regulamentação colectiva;
- e) O contrato de trabalho, os usos das empresas e o costume laboral, na medida em que sejam legalmente atendíveis.

Artigo 2.º

Interpretação, integração e aplicação da norma laboral

1. A interpretação, integração e aplicação da norma de direito interno, deve orientar-se pelos critérios de uniformização estabelecidos, pelas organizações internacionais de que Cabo Verde seja parte, para os instrumentos internacionais ratificados nos sectores de actividade ou nas matérias laborais.
2. A integração da norma laboral pode ser feita por recurso ao regime jurídico da função pública, a não ser que dessa integração resulte um tratamento menos favorável para o trabalhador.

Artigo 3.º

Princípio do tratamento mais favorável

As normas imperativas do presente Código podem, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, quando do mesmo resultem condições mais favoráveis para o trabalhador.

¹ * Aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, e Decreto-Regulamentar n.º 1/2016, de 3 fevereiro (republicado em 4 de fevereiro de 2016).

Artigo 4.º

Aplicação no tempo

A norma laboral é de aplicação imediata observando-se o disposto no artigo 12.º do Código Civil cabo-verdiano e demais regras sobre a aplicação da lei no tempo, sem prejuízo do disposto no artigo 15.º do decreto legislativo que aprova o presente Código.

Artigo 5.º

Aplicação no espaço

1. O contrato de trabalho rege-se pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.
2. Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, o contrato de trabalho rege-se pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.
3. Porém, podem as partes, em qualquer dos casos, escolher a lei de um outro país, desde que tal escolha não tenha como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha.

CAPITULO II

DO EXERCÍCIO E TUTELA DOS DIREITOS

Artigo 6.º

Prescrição de créditos do trabalhador

Os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, prescrevem no prazo de cinco anos, a contar da data da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Os créditos relativos a férias e a trabalho extraordinário prescrevem no prazo de três anos, a contar da data do seu vencimento;
- b) Os créditos relativos a despedimento sem justa causa prescrevem no prazo de um ano, a contar da data em que ocorreu o despedimento.

Artigo 7.º

Prescrição de créditos do empregador

1. Os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora, prescrevem no prazo de dois anos a contar da respectiva constituição.
2. Os créditos decorrentes de infracções cometidas pelo trabalhador puníveis com pena de despedimento prescrevem no prazo de 3 anos a contar do seu cometimento.

Artigo 8.º

Privilégios creditórios

1. Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade.

2. A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

- a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
- b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

Artigo 9.º

Caducidade da acção disciplinar

O direito de acção disciplinar caduca no prazo de 35 dias a contar do conhecimento pelo empregador ou seu representante dos fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar e, em todo o caso, logo que, por qualquer causa, cesse o contrato de trabalho.

Artigo 10.º

Responsabilidade por danos

- 1. O trabalhador que, por infracção dos seus deveres profissionais, causar danos materiais à entidade empregadora ou a terceiros que com ela entrem em relação, é obrigado a indemnizar o lesado pelos prejuízos directamente resultantes da violação.
- 2. Quando o prejuízo resultar de uma acção conjunta ou concertada de vários trabalhadores, a responsabilidade de cada um deles é determinada de acordo com a respectiva culpa.
- 3. O trabalhador não pode ser responsabilizado por perdas normalmente inerentes ao processo de produção ou por prejuízos decorrentes de causas imprevistas ou caso de força maior.

Artigo 11.º

Reclamação da indemnização

- 1. O empregador e o trabalhador podem acordar por escrito, o montante, a forma e o tempo de pagamento da indemnização devida ao abrigo do artigo anterior.
- 2. Além do empregador e do trabalhador, o acordo deve ser assinado por duas testemunhas, que podem ser trabalhadores da empresa, as quais declaram, por sua honra, que os danos pelos quais o trabalhador é responsabilizado ocorreram efectivamente.
- 3. Por iniciativa do empregador, o acordo celebrado nos termos dos números anteriores é levado ao conhecimento da Direcção-Geral do Trabalho, mediante envio de cópia assinada por todos os intervenientes, no prazo de 5 dias, a contar da celebração.
- 4. As disposições deste artigo são igualmente aplicáveis, com as devidas adaptações, às indemnizações devidas pelo empregador ao trabalhador.

CAPÍTULO III PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO LABORAL

Artigo 12.º

Direito e dever de trabalhar

1. Todos têm direito ao trabalho de acordo com as suas aptidões, formação e competência profissionais.
2. Todos têm o dever de trabalhar para angariar os meios necessários para seu sustento e da sua família, criar riqueza pessoal e familiar, desenvolver a economia nacional e promover o bem-estar pessoal e colectivo.

Artigo 13.º

Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções colectivas de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato.
2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de três anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho;
 - b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade empregadora;
 - c) Atribuir-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando a entidade empregadora houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.
3. É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade empregadora na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.
4. São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Artigo 14.º

Trabalho forçado

1. Ninguém pode ser obrigado a executar trabalho forçado, entendendo-se como tal a obrigação imposta a uma pessoa de executar, sob a ameaça de qualquer castigo, um trabalho ou serviço para o qual não se tenha oferecido de livre vontade.
- 2: Não são considerados trabalhos forçados os que resultem de condenações judiciais, bem como os trabalhos e serviços a favor da comunidade, exigidos a qualquer pessoa, em caso de guerra, desastres, incêndios, inundações, fome, tremor de terra, epidemias e epizootias violentas e em todas as circunstâncias que ponham em perigo ou ameacem por em perigo a vida ou as condições normais de existência da totalidade ou parte da população.

Artigo 15.º**Igualdade no trabalho**

1. A igualdade no trabalho compreende, nomeadamente:

- a) O direito a não ser preterido, prejudicado ou de outro modo discriminado no acesso ao trabalho, na fixação das condições de trabalho, na remuneração do trabalho, na suspensão ou extinção da relação de trabalho ou em qualquer outra situação jurídica laboral em razão do sexo, cor da pele, origem social, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outro motivo discriminatório;
- b) O direito a beneficiar das compensações, sejam normativas ou contratuais, não atribuídas à generalidade dos trabalhadores e sejam justificadas em razão da idade, do sexo, de deficiências congénitas ou adquiridas e outras doenças incapacitantes, do estado puerperal e bem assim em razão do grau de produtividade, das condições específicas do exercício da actividade laboral;
- c) O direito a não ser preterido em direitos e regalias, nem sofrer quaisquer discriminações por virtude de execução de trabalho a tempo parcial.

2. O trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território cabo-verdiano ou que, por qualquer modo, esteja sob a alçada da legislação laboral cabo-verdiana goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade cabo-verdiana.

Artigo 16.º**Direito à retribuição**

1. Os trabalhadores têm direito a justa retribuição, segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado.
2. As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Artigo 17.º**Reparação de acidentes de trabalho**

1. Os trabalhadores, empregados, aprendizes ocupados por empresas ou estabelecimentos de qualquer natureza, públicos ou privados e bem assim os familiares desses ou pessoa que deles dependiam têm direito à reparação dos acidentes de trabalho e bem assim à assistência médica e medicamentosa.
2. Os gerentes, administradores, directores ou outros responsáveis pela gestão da empresa que não tiverem celebrado contrato de seguro a favor dos trabalhadores, empregados ou aprendizes ao serviço da empresa ou adoptado nenhum outro sistema de transferência de responsabilidade, respondem com os seus bens pessoais na reparação dos acidentes de trabalho de que essas pessoas sejam vítimas, seja qual for o tipo de sociedade ou a natureza da empresa.
3. O disposto no número anterior é igualmente aplicável nas situações de falência, insolvência ou outro modo de cessação de actividade quando as circunstâncias que rodearam essa

cessação permitam concluir pela existência de fraude ou recurso a posição de superioridade para colocar a empresa em condições de não poder solver os seus compromissos.

4. Na situação prevista neste artigo, havendo vários culpados, a responsabilidade é repartida na proporção das respectivas culpas.

Artigo 18.º

Tratamento de trabalhadores estrangeiros na reparação de acidentes

1. Os trabalhadores estrangeiros vítimas de acidente no trabalho ocorrido em território nacional, seus familiares ou pessoas que deles dependam, gozam de igualdade de tratamento na reparação de acidentes, nos mesmos termos que os nacionais cabo-verdianos.

2. O direito mencionado no número anterior não depende de autorização de residência em território nacional.

Artigo 19.º

Liberdade de associação profissional e sindical

1. Todos os trabalhadores são livres de criar associações sindicais ou associações profissionais para defesa dos seus interesses colectivos ou individuais e bem assim associações recreativas, de lazer ou culturais.

2. Nenhum trabalhador ou grupo de trabalhadores pode ser perseguido, ameaçado ou de qualquer modo prejudicado nos direitos que decorrem das relações de trabalho por razões da sua filiação a alguma associação profissional, cívica, recreativa ou cultural.

3. A criação de associações sindicais ou de associações profissionais não carece de autorização administrativa.

Artigo 20.º

Liberdade de inscrição em sindicatos

1. Ninguém pode ser obrigado a inscrever-se em sindicato ou em associação profissional, a permanecer sindicalizado ou associado profissionalmente, nem a pagar quotizações para sindicato ou associação profissional em que não se encontre inscrito.

2. O trabalhador que comprovadamente se sindicalizar sob ameaça ou coacção, movida por qualquer pessoa ou organização, pode, no prazo de um ano, a contar da inscrição, obter a anulação da inscrição sindical, com direito à restituição do que houver prestado no quadro dessa relação sindical, sem prejuízo de outras cominações legais.

Artigo 21.º

Direitos dos sindicatos e associações profissionais

1. Para defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, é reconhecido aos sindicatos o direito de participar:

- a) Nos organismos de concertação social;
- b) Na definição da política de instituições de segurança social e de outras instituições que visem a protecção e a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- c) Na elaboração da legislação laboral.;

2. Aos sindicatos compete celebrar os contratos colectivos de trabalho, nos termos deste Código.

3. É igualmente reconhecido às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, beneficiando da isenção do pagamento das custas judiciais.

4. A defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos prevista no número anterior não pode implicar limitação da autonomia individual dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Despedimentos ilegais

1. É proibido e nulo o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.

2. O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se o empregador na obrigação de reintegrar o trabalhador no respetivo posto de trabalho, com a mesma categoria e antiguidade.

3. Caso o empregador obste à reintegração do trabalhador despedido, deve atribuir-lhe uma justa indemnização nos termos do n.º 2 do artigo 240.

Artigo 23.º

Direito à greve

É garantido, o direito à greve, cabendo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de o exercer e sobre os interesses que com ele visam defender.

Artigo 24.º

Proibição do lock-out

1. É proibido o lock-out.

2. Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral do empregador, com base em litígio laboral, que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores ou na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou que, em qualquer caso, tenha por objectivo exercer pressão sobre os trabalhadores para manter as condições de trabalho existentes ou criar outras que lhes sejam menos favoráveis.

Artigo 25.º

Disposição residual

Os princípios enunciados no presente capítulo não dispensam quaisquer outros que resultem da Constituição da República, dos instrumentos internacionais regulamente assinados e ratificados por Cabo Verde ou dimanem das normas que integram o sistema jurídico-laboral cabo-verdiano.

TÍTULO II DO ESTATUTO DO TRABALHADOR

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 26.º

Noção de contrato de trabalho

1. Contrato de trabalho é a convenção pela qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta, mediante retribuição.
2. São equiparados a contrato de trabalho, para efeitos deste Código, as convenções que impliquem dependência económica de uma pessoa face a outra, ainda que não exista ou seja ténue a dependência pessoal. Nos termos deste número, são, nomeadamente, equiparáveis ao contrato de trabalho o trabalho ao domicílio e o tele-trabalho.
3. Não constituem contrato de trabalho para efeitos deste Código as situações em que a actividade laboral não é dominada e organizada por quem beneficia do resultado final dessa actividade.

Artigo 27.º

Capacidade das partes

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, em tudo o que não estiver expressamente estabelecido neste Código.
2. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 15 anos de idade.
3. O contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 18 anos de idade é anulável, a requerimento dos pais ou demais representantes do menor se estes não tiverem consentido na sua celebração.

Artigo 28.º

Forma do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei expressamente determinar o contrário.
2. Desde que não envolva a diminuição de direitos adquiridos, qualquer das partes pode, a todo o tempo, solicitar à outra, pessoalmente, por carta registada com aviso de recepção ou outra via, a redução a escrito do contrato de trabalho, do qual deve obrigatoriamente constar, a identificação das partes, a data da contratação, o local de trabalho, a categoria profissional e a remuneração auferida pelo trabalhador, além de outros elementos que as partes julgarem de interesse.
3. A aposição de termo ou condição suspensivos ao contrato de trabalho, o afastamento dos usos da profissão relativos ao trabalhador ou à empresa, a aposição de prazo diverso para o período experimental estabelecido por lei ou o pacto de não concorrência, implicam a redução a escrito das cláusulas contratuais a que dizem respeito, sob pena nulidade.
4. À nulidade a que se reporta o número anterior é aplicável o disposto no artigo 289.º do Código Civil, sem prejuízo das especificidades previstas neste Código.

5. A falta de redução a escrito, quando obrigatória, presume-se imputável à entidade empregadora e não afecta os direitos que do contrato decorram para o trabalhador, incluindo a faculdade da invocação em juízo.

Artigo 29.º

Liberdade contratual

1. As partes podem celebrar uma das modalidades de contrato de trabalho previstas neste Código, celebrar contratos diferentes ou incluir neles as cláusulas que lhes aprouver, na medida em que sejam observadas as normas imperativas constantes deste Código.
2. As partes podem ainda reunir no mesmo contrato de trabalho regras de dois ou mais contratos, contanto que sejam observadas as normas imperativas fixadas na lei para qualquer das modalidades de contrato.
3. Havendo oposição entre regras imperativas respeitantes a mais do que uma modalidade contratual, observa-se, para efeitos do número anterior, aquela que conferir melhor protecção ao trabalhador, sem prejuízo da interpretação da vontade das partes.

Artigo 30.º

Culpa na formação do contrato

1. Aquele que celebrar com outrem um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder por perdas e danos causados à outra parte.
2. Quando, em vista da celebração do contrato de trabalho, o trabalhador perder um contrato anteriormente celebrado devido a culpa ou expectativas legítimas criadas pela outra parte, no momento da formação do contrato, tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos decorrentes da não celebração ou da cessação do novo contrato.
3. A indemnização devida ao trabalhador por aplicação do disposto no número anterior é a resultante de prejuízo materiais e morais por ele sofridos decorrentes da extinção do contrato anterior, acrescidos dos benefícios que obteria com a celebração do novo contrato.

Artigo 31.º

Promessa de contrato de trabalho

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelo promitente ou promitentes no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.
2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho é equiparado, para todos os efeitos legais, a despedimento sem justa causa, da iniciativa do trabalhador ou promovido pelo empregador, conforme o caso.
3. Em tudo o que não estiver regulado neste artigo é aplicável à promessa de contrato de trabalho o disposto nos artigos 410.º e seguintes do Código Civil. Não são, todavia, aplicáveis ao contrato de trabalho o disposto nos artigos 412.º, 441.º, 442.º e 830.º do Código Civil.

Artigo 32.º

Conclusão do contrato

1. O contrato de trabalho considera-se concluído com a aceitação por ambas as partes dos seus elementos essenciais, independentemente da sua execução material.

2. São elementos essenciais do contrato de trabalho:

- a) A data do início da prestação do contrato de trabalho;
- b) A categoria profissional do trabalhador;
- c) O local de trabalho;
- d) A retribuição.

Artigo 33.º

Prova do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode ser provado por todos os meios permitidos em direito, nomeadamente:

- a) Confissão das partes;
- b) Prova testemunhal;
- c) Prova documental, tais como contrato formal, recibos, talões de salários, documentos que consubstanciem ordens de serviço, instruções, peças de processo, gracioso ou contencioso, sejam ou não trabalhador e empregador partes principais.

2. Presume-se a existência de um contrato de trabalho quando se verifica, nomeadamente:

- a) A presença contínua e regular do trabalhador na empresa, estabelecimento, delegação ou outro local controlado pelo empregador em termos que permita supor que o trabalhador se encontra ao serviço do empregador;
- b) O contacto entre o trabalhador e clientes do empregador para oferecer bens ou serviços prestados por este, receber documentos, obter assinaturas, preencher formulários ou a satisfazer outros interesses do empregador, da sua empresa ou estabelecimento;
- c) O conhecimento de factos ou circunstâncias que o trabalhador não teria nem poderia ter a não ser no quadro de uma relação laboral.

3. A presunção prevista no número anterior pode ser ilidida mediante prova em contrário.

Artigo 34.º

Invalidade do contrato de trabalho

1. À invalidade do contrato de trabalho aplicam-se as regras gerais de direito, sem prejuízo das especialidades previstas neste Código.

2. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão.

3. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticados durante o período de eficácia, salvo se, em si, forem feridos de nulidade.

4. O regime estabelecido no presente Código para a cessação do contrato de trabalho aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

Artigo 35.º

Revalidação do contrato

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

CAPÍTULO II DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Secção I

Direitos gerais do trabalhador

Artigo 36.º

Enumeração

Além dos direitos que resultam da aplicação de outras disposições do presente Código, são reconhecidos ao trabalhador os seguintes direitos:

- a) Exercer efectivamente as funções para que foi contratado, salvo impedimento temporário do empregador ou motivo atendível de interesse da empresa;
- b) Ser tratado com urbanidade, respeito e consideração pelo empregador e pelos superiores hierárquicos que actuarem em nome deste;
- c) Ser promovido de acordo com o regime de acesso estabelecido para a carreira profissional em que se integra;
- d) Obter reparação pelos danos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, nos termos definidos por lei;
- e) Beneficiar de condições de higiene e segurança no trabalho adequadas;
- f) Não sofrer tratamento discriminatório;
- g) A receber pontualmente a retribuição a que tem direito;
- h) Gozar efectivamente os períodos de repouso legal ou convencionalmente estabelecidos;
- i) Ter acesso, por si ou por interposta pessoa, ao processo individual, bases de dados ou outros registos relativos à sua pessoa, sempre que julgar necessário;
- j) Beneficiar da formação profissional concedida pela empresa.

Artigo 37.º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Reduzir a retribuição do trabalhador, fora dos condicionalismos previstos neste Código;
- b) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- c) Obrigar o trabalhador a utilizar quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- d) Criar ao trabalhador obstáculos ao exercício dos seus direitos, aplicar-lhe sanções abusivas ou por termo à relação de trabalho fora dos condicionalismos previstos neste diploma;
- e) Punir o trabalhador sem precedência de processo disciplinar.

Secção II

Da categoria profissional

Artigo 38.º

Direito à categoria profissional

1. Todo o trabalhador tem uma categoria profissional determinada pelas tarefas que, nos termos da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de regulamento interno ou de contrato de trabalho, está obrigado a prestar.
2. Quando os instrumentos a que se refere o número anterior não determinarem o serviço a prestar, o trabalhador fica obrigado a desempenhar aquele que corresponda ao seu estado e condição, dentro do género de trabalho que integra o objecto da empresa.

Artigo 39.º

Mudança de categoria

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que tenha sido promovido, quando tal mudança, imposta pelas necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade pessoal do trabalhador, seja por este aceite.
2. Não se considera mudança para a categoria inferior o regresso do trabalhador à categoria para que foi contratado após haver substituído outro trabalhador de categoria superior.
3. Quando a mudança para categoria inferior ocorrer por razões ligadas a interesses da empresa, o trabalhador tem direito a regressar à categoria para que foi contratado ou a que tenha sido promovido, assim que cessarem as condições que justificaram a mudança para categoria inferior.
4. A inobservância do disposto no número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente ao dobro da diferença da retribuição a que teria direito, enquanto durar a situação de incumprimento mas pode, em todo o caso, obter declaração judicial de inexistência ou cessação das condições objectivas que determinaram a situação de mudança para categoria inferior, com todas as consequências legais.

Artigo 40.º

Jus variandi

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
2. Na falta de convenção em contrário e quando o interesse da empresa o justifique, o empregador pode encarregar, temporariamente, o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria, desde que tal mudança não implique modificação substancial na respectiva posição.
3. O exercício da faculdade conferida no número anterior, faz-se mediante comunicação escrita dirigida ao trabalhador, com a indicação do tempo provável durante o qual exercerá funções não compreendidas na sua categoria profissional, a retribuição que auferirá e demais consequências que tal variação importar.
4. Se o trabalhador declarar, verbalmente ou por escrito, que as novas funções acarretam modificação substancial da sua posição na empresa, de tal facto será dado conhecimento à Direcção-Geral do Trabalho, que, depois de realizar as diligências de prova que entender

necessárias ou tenham sido requeridas pelas partes, decide, salvaguardando os interesses de ambas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 335.º do Código Civil.

5. Se a decisão da Direcção-Geral do Trabalho for desfavorável ao trabalhador, este não fica impossibilitado de se despedir, alegando justa causa, ou de obter por via judicial declaração de que as novas funções acarretam modificação substancial da sua posição na empresa.

Artigo 41.º

Efeitos do jus variandi

O exercício de funções não compreendidas na categoria do trabalhador não envolve, em caso algum, diminuição da retribuição e, se às novas funções corresponderem tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

Artigo 42.º

Situações afins ao jus variandi

Não constitui jus variandi:

- a) A distribuição ao trabalhador de funções pontuais na empresa para fazer face a situações prementes e inadiáveis;
- b) A distribuição ao trabalhador de novas tarefas exercidas em regime de complementaridade;
- c) As mudanças feitas no interesse do trabalhador, nomeadamente, as que se prendem com a formação profissional e a necessidade de adaptação aos novos processos, métodos e instrumentos tecnológicos.

Artigo 43.º

Ónus da prova

Compete ao empregador provar a existência de requisitos necessários ao exercício do jus variandi bem como das situações afins.

Secção III

Dos direitos da personalidade

Artigo 44.º

Princípio geral

1. A celebração do contrato de trabalho ou a execução das tarefas a que o trabalhador se encontra vinculado pelo contrato não envolve qualquer diminuição dos direitos da personalidade, sem prejuízo das limitações voluntariamente consentidas e livremente revogáveis, nos termos reconhecidos pela lei civil.
2. As limitações nos direitos de personalidade do trabalhador ainda que voluntariamente consentidas, atentatórias dos princípios de ordem pública e dos bons costumes, são nulas e de nenhum efeito.
3. À nulidade prevista no número anterior é aplicável o disposto no artigo 34.º deste Código.

Artigo 45.º

Dados pessoais

1. As informações solicitadas, sob qualquer forma que seja, a um candidato a um emprego ou a um trabalhador, só podem ter como finalidade apreciar a sua capacidade de ocupar o

emprego proposto ou as suas aptidões profissionais, e, devem apresentar uma ligação directa e necessária com o emprego proposto ou com a avaliação das aptidões profissionais do trabalhador.

2. É vedado ao empregador solicitar ao trabalhador ou procurar conhecer, por qualquer outro meio ou método de selecção, informações sobre dados sensíveis, tais como, os relativos à convicção filosófica ou política, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada, origem racial ou étnica, saúde, vida sexual e dados genéticos, sem prejuízo do disposto na legislação relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 46.º

Meios de vigilância à distância

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2. A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3. Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 47.º

Vida privada e familiar

1. O empregador não pode recusar-se a entregar ao trabalhador, gratuitamente, mediante solicitação deste ou de quem legalmente o represente, cópia de documentos que integram o seu processo individual ou qualquer outra informação relativa à sua pessoa constante de bases de dados controlados pelo empregador.

2. O empregador não pode transferir para nenhuma outra pessoa ou entidade informações sobre a vida profissional do trabalhador, sem o consentimento deste, salvo determinação das autoridades judiciais e administrativas competentes.

3. Em nenhum caso o empregador poderá coligir informações sobre a vida privada e familiar do trabalhador, as suas convicções políticas e religiosas ou outro dado sensível.

4. O trabalhador que tomar conhecimento de que o empregador coligiu e mantém guardadas, sob qualquer forma, informações relativas à sua vida pessoal, familiar ou profissional, poderá pedir a correcção ou supressão desses dados, ainda que tenha consentido na sua recolha.

5. Em qualquer caso o trabalhador pode pedir a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho para confirmar a existência ou veracidade das informações coligidas sobre a sua pessoa e promover a sua correcção ou supressão, sem prejuízo do recurso aos organismos competentes para a protecção de dados pessoais.

Artigo 48.º

Discriminação racial

1. O empregador não pode adoptar qualquer procedimento, medida ou critério, seja por si ou mediante instruções dadas a quem a representar ou actuar em seu nome, que subordine a factores de natureza racial a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação e bem assim produzir ou difundir anúncios de ofertas de emprego, ou

outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento, que contenham, directa ou indirectamente, qualquer especificação ou preferência baseada em factores raciais.

2. O empregador não pode igualmente adoptar, no âmbito da relação laboral, qualquer prática que discrimine um trabalhador ao seu serviço.

Artigo 49.º

Correio electrónico para fins pessoais

1. Compete à entidade empregadora decidir se o trabalhador pode ou não utilizar equipamentos da empresa para ter acesso à Internet e enviar e receber correio electrónico de natureza pessoal.
2. A utilização indevida de equipamentos da empresa, para os fins referidos no número anterior, constitui violação de deveres contratuais e dá lugar à responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.
3. A autorização concedida ao trabalhador para a utilização de equipamentos da empresa para aceder à Internet ou praticar outras operações electrónicas, não confere ao empregador ou a qualquer outro responsável da empresa o poder de aceder ou controlar as operações electrónicas realizadas pelo trabalhador, em particular, as comunicações de natureza pessoal. Em tal caso, o acesso abusivo do empregador ou outro responsável da empresa à correspondência pessoal do trabalhador, constitui violação do dever de reserva de vida privada e familiar do trabalhador e dá lugar a responsabilidade civil e criminal, nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras sanções previstas neste Código.
4. O empregador pode, a todo o tempo, revogar a autorização concedida, assim como pode estabelecer, unilateralmente, se a utilização dos equipamentos da empresa pode ser feita durante o período normal de trabalho ou fora do período normal de trabalho. Em qualquer dos casos, o empregador pode ainda fixar para cada dia, semana ou mês durante quanto tempo, expresso em horas ou minutos, o trabalhador pode utilizar os equipamentos da empresa. A ultrapassagem dos limites fixados pelo empregador faz o trabalhador incorrer em responsabilidade civil e disciplinar.
5. É vedado ao empregador cobrar a utilização dos equipamentos como um serviço prestado ao trabalhador, salvo tratando-se de empresa em que a prestação deste serviço constitui o objecto da sua actividade.

Artigo 50.º

Correio electrónico em nome do trabalhador para fins empresariais

1. O empregador pode acordar com o trabalhador a criação de correio electrónico em nome do trabalhador em sítio da empresa, autónomo ou alojado, para fins exclusivos da actividade empresarial.
2. O acordo do trabalhador em juntar o seu nome ou apelido ao endereço electrónico deve ser dado de forma expressa e inequívoca e é revogável a todo o tempo, sem prejuízo de dever indemnizar o empregador pelos prejuízos que a revogação acarretar.
3. A utilização pelo trabalhador para fins pessoais de correio electrónico criado para fins exclusivos da actividade empresarial, constitui infracção e co-envolve responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.
4. O empregador ou outra pessoa em seu nome pode, a todo o tempo, ter acesso a essa caixa de correio, conhecer o nome electrónico de utilizador e a respectiva chave de acesso.

5. A recusa pelo trabalhador em transmitir à entidade empregadora as informações que lhe permitam ter acesso à caixa do correio constitui infracção disciplinar.
6. O empregador pode, a todo o tempo, fazer o download dos ficheiros existentes na caixa do correio, assim como poderá encerrá-la, dando conhecimento prévio ao trabalhador.

Artigo 51.º

Correio electrónico misto

1. As prerrogativas estabelecidas nos números 4, 5 e 6 do artigo anterior são vedadas à entidade empregadora que permitir ao trabalhador utilizar para fins pessoais correio electrónico criado para fins empresariais, salvo acordo expresso com o trabalhador.
2. Ao correio electrónico misto são aplicáveis, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 49.º para o correio electrónico criado para fins pessoais.

Secção IV

Do direito ao repouso

Subsecção I

Do direito a férias

Artigo 52.º

Período de férias

1. Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito, por cada ano de serviço prestado, a um período de férias de 22 dias úteis.
2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecido ou resultante de renovação, não seja inferior a um ano.
3. Nos contratos com prazo inferior a um ano os trabalhadores têm direito a um período de férias proporcional à duração do contrato.

Artigo 53.º

Vencimento do direito a férias

1. Nos contratos por tempo indeterminado, o período de férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.
2. Após a admissão mediante contrato por tempo indeterminado, o primeiro período de férias vence-se ao fim de seis meses de serviço efectivo.
3. Nos contratos por tempo determinado que excedam um ano de duração é aplicável o disposto no n.º 1.
4. Nos contratos com prazo inferior a um ano, o direito a férias vence-se depois de decorrido metade do referido prazo.
5. Em caso de contrato por tempo indeterminado, se a admissão ocorrer no primeiro semestre, o trabalhador tem direito a 7 dias úteis de férias a serem gozados no referido ano, em data a acordar com o empregador.

Artigo 54.º

Irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito a férias

1. Ressalvadas as excepções previstas neste Código, o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
2. No entanto, o trabalhador pode substituir até metade do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, mediante acordo do empregador.

Artigo 55.º

Retribuição durante as férias

1. A retribuição a que o trabalhador tem direito durante o período de férias não pode ser inferior à que perceberia se estivesse efectivamente em serviço.
2. As prestações adicionais em espécie podem ser substituídas por equivalente em dinheiro no período de férias, não sendo, porém, devidas neste período as prestações em espécie ou em dinheiro, cuja atribuição estivesse condicionada à efectiva prestação de trabalho durante o tempo de serviço.

Artigo 56.º

Gozo de férias

1. As férias devem ser gozadas no prazo de um ano a contar do seu vencimento.
2. As férias podem ser gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo das partes.
3. As férias podem ser acumuladas até ao máximo de 44 dias úteis, mediante acordo entre as partes ou quando a aplicação da regra estabelecido no n.º I causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

Artigo 57.º

Férias colectivas

1. Sempre que o interesse do funcionamento da empresa o justifique, o empregador pode conceder férias colectivas aos trabalhadores encerrando, total ou parcialmente, o estabelecimento, durante o período de férias.
2. Os trabalhadores com direito a férias por um período superior ao tempo de encerramento da empresa, por férias colectivas dos demais trabalhadores, podem optar pelo pagamento da retribuição correspondente às férias não gozadas ou por gozar os dias de férias remanescentes em data a acordar com o empregador.

Artigo 58.º

Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, compete à entidade empregadora elaborar o mapa de férias, ouvidos os delegados sindicais e, na falta destes, ouvido o trabalhador.

Artigo 59.º**Alteração do período de férias**

1. O período de férias fixado nos termos do artigo anterior é inalterável, salvo por razões atendíveis ligadas ao trabalhador ou por exigência imperiosa de funcionamento da empresa, observando-se, em qualquer dos casos, o disposto nos números seguintes.
2. Quando, na data fixada para o início do período de férias, o trabalhador estiver temporariamente impedido de as iniciar, por facto que não lhe seja imputável, esse início é deferido para o primeiro dia útil seguinte à cessação do impedimento, salvo se acordo diverso for celebrado entre as partes.
3. As alterações ou interrupções dos períodos de férias estão sujeitas a comunicação, autorização e afixação nos mesmos termos aplicáveis à marcação de férias.
4. A alteração ou a interrupção do período de férias por imperiosa urgência de funcionamento da empresa constitui o empregador na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos materiais e morais comprovadamente sofridos pelo trabalhador em razão da alteração ou interrupção.

Artigo 60.º**Efeitos nas férias de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1. No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias que nesse ano teria vencido se estivesse ininterruptamente ao serviço, desde que tenha prestado três meses completos de serviço após a cessação de impedimento.

Artigo 61.º**Doença no período de férias**

1. As férias interrompem-se por doença do trabalhador com incapacidade para o trabalho superior a 5 dias, comprovada mediante atestado médico, desde que o empregador seja informado do facto dentro de 5 dias seguintes, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a cessação do impedimento.
2. Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 2 do artigo 59.º.

Artigo 62.º**Retribuição de férias por cessação de contrato**

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às férias já vencidas e não gozadas.
2. O trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.
3. Os períodos de férias vencidos e não gozados contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

Artigo 63.º

Violação do direito a férias

1. O trabalhador a quem não for facultado o exercício do direito a férias fora dos casos previstos neste Código comunica o facto à Inspeção Geral do Trabalho, que ordena o efectivo gozo, no período fixado no mapa do quadro do pessoal ou, na falta ou impossibilidade deste, no período desejado pelo trabalhador.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador que obstar a que o trabalhador goze, no todo ou em parte, as férias a que tem direito, fica sujeita a multa correspondente ao triplo da retribuição relativa ao período em falta.

Subsecção II

Descanso semanal

Artigo 64.º

Período de descanso semanal

1. O período obrigatório de descanso semanal é de 24 horas e o seu gozo coincide, em regra, com o domingo.
2. O descanso semanal pode deixar de coincidir com o domingo, quando tal resulte da lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, de contrato de trabalho, de horário de trabalho devidamente aprovado ou, ainda, de regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido livremente.
3. Pode igualmente deixar de coincidir com o período fixado no número um o descanso semanal:
 - a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
 - b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
 - c) Dos guardas e porteiros;
 - d) Dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos.
4. As entidades empregadoras podem, facultativamente, conceder aos seus trabalhadores um período suplementar de descanso semanal até ao limite de 24 horas.
5. O descanso semanal suplementar previsto no número anterior deve ser concedido de acordo com as possibilidades das empresas e pode ser estabelecido para vigorar durante todo ou parte do ano e ser gozado no dia imediatamente anterior ou no posterior ao do descanso semanal obrigatório.

Artigo 65.º

Trabalho prestado em período de descanso semanal

1. Não é permitido trabalhar no dia destinado ao descanso semanal obrigatório, excepto quando circunstâncias de força maior o justifique.
2. Quando o trabalhador tenha prestado trabalho no período de descanso obrigatório, este é transferido para um dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da remuneração a que o trabalhador tiver direito por prestação de trabalho em dia destinado ao descanso.

CAPÍTULO III DOS DIREITOS COLECTIVOS DOS TRABALHADORES

Secção I

Do direito de associação sindical

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 66.º

Direito de associação sindical

1. Todos os trabalhadores têm o direito de se constituírem em associações sindicais e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.
2. O exercício do direito de associação sindical não carece de qualquer autorização.

Artigo 67.º

Conceitos

Para efeitos deste Código, entende-se por:

- a) Sindicatos – associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
- b) Delegado sindical – representante do sindicato na empresa ou serviço;
- c) Secção sindical – conjunto de trabalhadores de uma empresa ou serviço filiados no mesmo sindicato;
- d) Federação – associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;
- e) União – associação regional de sindicatos;
- f) Confederação – associação nacional de sindicatos;
- g) Associação ou organização sindical – sindicato, união, federação e confederação;
- h) Comissão sindical – organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa;
- i) Comissão intersindical – organização dos delegados de diferentes sindicatos na empresa.

Subsecção II

Da constituição e organização sindical

Artigo 68.º

Acto constitutivo da associação sindical

1. O processo conducente à constituição de uma associação sindical, assim como a aprovação dos respectivos estatutos rege-se pelo disposto no presente Código, sem prejuízo da aplicação subsidiária das disposições que regulam as associações privadas sem fins lucrativos.
2. No exercício dos direitos referidos no número anterior, as organizações sindicais podem:
 - a) Redigir os seus estatutos e regulamentos, organizar a administração interna e formular o seu programa de acção;
 - b) Constituir federações, confederações e participar em organizações internacionais.
3. As associações sindicais não podem ser suspensas nem dissolvidas senão mediante decisão da autoridade judicial, fundada em incumprimento grave e reiterado de disposições legais.

Artigo 69.º

Conteúdo dos estatutos

Respeitando os limites estabelecidos neste Código, os estatutos dispõem sobre as seguintes matérias:

- a) Denominação, sede, âmbito e fins;
- b) Aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres;
- c) Regime disciplinar dos associados;
- d) Forma de eleição e funcionamento da assembleia geral;
- e) Composição, forma de eleição, funcionamento e destituição da direcção e gestão transitória da associação sindical;
- f) Regime da administração financeira, orçamento e conta;
- g) Criação e funcionamento de estruturas descentralizadas nomeadamente secções ou delegações;
- h) Alteração dos estatutos;
- i) Extinção e destino do respectivo património.

Artigo 70.º

Personalidade jurídica

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica mediante o depósito dos seus estatutos nos serviços competentes do ministério responsável pela área do trabalho.
2. O requerimento com vista ao depósito é acompanhado de certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, assinada por todos os trabalhadores que dela tenham tomado parte.
3. Se o serviço competente do Ministério do Trabalho considerar os estatutos não conformes com alguma prescrição legal submete o assunto ao representante do Ministério Público da área da sede da associação sindical.
4. Se o parecer do Ministério Público, referido no número anterior, for desfavorável o Ministério do Trabalho adverte a associação sindical da necessidade de os adequar às prescrições legais pertinentes.
5. Se o parecer do Ministério Público for favorável, o Ministério do Trabalho manda proceder à publicação dos estatutos no seu sítio da *internet* e no da Imprensa Nacional de Cabo Verde, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego, no prazo de 20 (vinte) dias a contar do depósito a que se refere o n.º 2.
6. As associações sindicais só podem iniciar actividades após a publicação dos seus estatutos nos sítios da *internet* a que faz referência o número anterior e no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 71.º

Atribuições

Compete às associações sindicais a defesa e promoção dos interesses socio-profissionais dos trabalhadores que representam e da competitividade das empresas, designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho e velar pelo seu cumprimento;
- c) Participar na definição da política de emprego;
- d) Participar na gestão do sistema de previdência social;

- e) Declarar a greve;
- f) Estimular a produtividade e promover a competitividade.

Artigo 72.º

Independência e autonomia

1. As associações sindicais exercem a sua actividade sem qualquer subordinação às entidades e organizações patronais, ao Governo ou outras entidades públicas, aos partidos políticos e às instituições religiosas, sendo proibido qualquer acto de ingerência destes na sua organização e gestão.
2. É proibido a todas as entidades referidas no número anterior manter ou subsidiar por quaisquer meios as associações sindicais.
3. O exercício de funções directivas nas associações sindicais é incompatível com o exercício de quaisquer cargos de direcção em empresas ou serviços equivalentes.

Artigo 73.º

Liberdade sindical

1. Todo o trabalhador tem o direito de se inscrever no sindicato que represente a sua actividade, com a única condição de se conformar com os estatutos.
2. Nenhum trabalhador pode ser simultaneamente representado pela mesma profissão ou actividade por mais do que um sindicato.
3. Perde a qualidade de sócio de um sindicato o trabalhador que, tendo deixado de exercer a sua actividade, passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou perca a condição de trabalhador por conta de outrem.
4. O trabalhador tem o direito de se exonerar do sindicato em que esteja filiado devendo do facto dar conhecimento à direcção nos termos previstos nos respectivos estatutos.

Artigo 74.º

Protecção da liberdade sindical

É proibido, sob pena de nulidade, todo o acordo ou acto que tenha por fim:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de se filiar ou não numa associação sindical, ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Prejudicar por qualquer modo o trabalhador, nomeadamente despedindo-o ou transferindo-o, por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Artigo 75.º

Gestão democrática

A organização das associações sindicais deve respeitar os princípios da gestão democrática, nomeadamente as regras seguintes:

- a) Todo o sócio no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para cargos de direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo;
- b) Deve ser garantido a todos os sócios o exercício efectivo do direito de voto;

- c) A eleição dos membros da direcção é feita em assembleia geral mediante escrutínio directo e secreto. São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições, devendo constituir-se uma comissão eleitoral para fiscalizar o processo;
- d) Na ausência de disposição estatutária em contrário o mandato dos membros da direcção tem a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
- e) Os membros da direcção podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral;
- f) A convocatória das assembleias gerais deve indicar a hora, local e objecto e ser publicado com a antecedência mínima de 10 dias em um dos jornais mais lidos, na localidade da sede da associação sindical, garantindo a sua ampla publicidade;
- g) Compete ao Presidente da mesa por iniciativa própria, a pedido da direcção ou de 10% dos seus associados, convocar as assembleias gerais.

Artigo 76.º

Denominação

A denominação das associações sindicais deve permitir, tanto quanto possível, a identificação do seu âmbito subjectivo, material e geográfico, não podendo confundir-se com a de outra associação sindical existente.

Artigo 77.º

Regime disciplinar

O regime disciplinar dos associados deve salvaguardar o seu direito de defesa, devendo a pena de expulsão ser reservada aos casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Artigo 78.º

Sistema de cobrança de quotas

1. Nenhum trabalhador é obrigado a pagar quotas para sindicatos em que não esteja inscrito.
2. O sistema de cobrança de quotas sindicais pode resultar de instrumento de regulamentação colectiva ou de vontade expressa do trabalhador e enquanto se mantiver essa vontade, ficando o empregador obrigado a descontar e a encaminhar até ao dia 15 do mês seguinte a quota devida à associação.
4. O desconto da quota sindical no salário depende sempre do acordo do trabalhador dado em documento escrito dirigido ao empregador assinado e entregue pelo trabalhador no seu local de trabalho.
5. Se se tratar de uma autorização de desconto dada pelo trabalhador para alterar outra anterior a favor de uma diferente associação sindical, deve também desse facto dar conhecimento a essa associação sindical da qual de desvinculou.
6. No caso do disposto no número anterior o desconto da quota a favor da associação sindical no qual o trabalhador se encontra filiado os descontos só terão lugar no mês seguinte à entrega do documento de autorização.

Artigo 79.º

Destinos dos bens

Em caso de extinção da associação sindical, os bens que integram o seu património não podem ser distribuídos pelo associados, aplicando-se neste caso o direito comum salvo se, sem oposição deste, os estatutos fixarem outro destino dos bens.

Artigo 80.º

Membros da direcção

O presidente da mesa da assembleia eleitoral deve enviar à Direcção-Geral do Trabalho às entidades empregadoras os elementos de identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia eleitoral, no prazo de 10 dias após a eleição.

Artigo 81.º

Crédito de horas

1. Para o desempenho de funções sindicais cada membro da direcção beneficia de um crédito de 2 dias úteis por mês, acumuláveis, até o limite máximo de 8 dias úteis por cada ano, mantendo o direito à remuneração.

2. A direcção deve comunicar à entidade empregadora, por escrito e com 2 dias de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 24 horas imediatas ao primeiro dia em falta, a data em que pretende usar da faculdade prevista no número anterior.

Artigo 82.º

Mobilidade

Os membros da direcção de uma associação sindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu prévio acordo e conhecimento do respectivo sindicato.

Artigo 83.º

Garantias

1. Nenhum membro da direcção sindical pode sofrer quaisquer medidas disciplinares, sem prévia audição da respetiva associação sindical, sob pena de nulidade do processo disciplinar.

2. Para efeitos do disposto no número anterior a Associação Sindical deve pronunciar-se num prazo de 8 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação feita pelo empregador.

3. O despedimento de trabalhadores comprovadamente candidatos a cargos de direcção nas associações sindicais, bem como daqueles que os exerçam ou haja exercido há menos de um ano, presume-se feito sem justa causa quando não tenha sido observado o disposto no número 1.

Subsecção III

Do exercício da actividade sindical na empresa

Artigo 84.º

Direito de exercício

É assegurado aos trabalhadores o direito de exercício da actividade sindical na empresa para a defesa e promoção dos seus legítimos interesses.

Artigo 85.º

Garantias do direito

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer quaisquer medidas sancionatórias por virtude do exercício da actividade sindical, salvo se esse exercício contrariar o disposto no presente diploma.

Artigo 86.º

Proibição de ingerência

É proibida à entidade empregadora a prática de quaisquer actos de ingerência na formação, funcionamento e administração dos órgãos sindicais da empresa.

Artigo 87.º

Facilidades

1. As empresas devem conceder às organizações sindicais as facilidades indispensáveis ao desempenho eficaz e em tempo útil das suas funções.
2. A concessão de tais facilidades não deve constituir prejuízo para o normal funcionamento das empresas.

Artigo 88.º

Enumeração

1. A actividade sindical na empresa é exercida através dos seguintes órgãos:
 - a) Delegados sindicais;
 - b) Secções sindicais;
 - c) Comissões sindicais;
 - d) Comissões intersindicais.
2. A actividade referida no número anterior pode ser desempenhada por activistas sindicais nas empresas onde não existam estruturas sindicais convencionais.
3. Sempre que as circunstâncias e o número de trabalhadores o justifiquem, os estabelecimentos de uma empresa podem ter órgãos sindicais próprios, criados nos mesmos termos, como se de uma empresa se tratasse.

Artigo 89.º

Constituição dos órgãos

1. Se outra forma não for estabelecida nos estatutos dos respectivos sindicatos, os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores da secção sindical.
2. O número de delegados sindicais é estabelecido da seguinte forma:
 - a) De cinco até quarenta trabalhadores sindicalizados, um delegado sindical;
 - b) Até 100 trabalhadores sindicalizados, dois delegados sindicais;
 - c) Mais de 100 trabalhadores sindicalizados, três delegados sindicais.
3. Nas empresas em que o número de delegados o justifique podem constituir-se Comissões sindicais de delegados.
4. Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se Comissões intersindicais de delegados.
5. Em empresas com vários estabelecimentos as disposições dos números anterior são aplicáveis a cada estabelecimento.

Artigo 90.º

Reuniões

As reuniões dos órgãos sindicais realizam-se fora das horas normais de trabalho, podendo contudo, excepcionalmente reunir-se durante o período normal de trabalho até um máximo de 10 horas por ano, que contarão para todos os efeitos, desde que fique assegurado o funcionamento normal dos serviços.

Artigo 91.º

Mandato

Na ausência de disposição estatutária em contrário, o mandato do delegado sindical é de um ano, podendo sempre ser renovado sucessivamente.

Artigo 92.º

Competência

Para a defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, compete aos órgãos sindicais nomeadamente:

- a) Velar pelo cumprimento das normas relativas ao horário de trabalho, descanso semanal, férias, trabalho dos jovens e mulheres e todas aquelas que respeitam aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comunicar aos sindicatos respectivos as anomalias, irregularidades, injustiças e ilegalidades verificados na relação de trabalho.
- c) Solicitar dos órgãos de gestão de empresa as informações necessárias ao desempenho cabal das suas funções;
- d) Propor medidas legislativas ou regulamentares através dos respectivos sindicatos, que reputar de interesse, em tudo o que respeita à actividade laboral;
- e) Reclamar junto da direcção da empresa das medidas que atentem contra os direitos e garantias dos trabalhadores;
- f) Interessar o trabalhador em tudo o que possa contribuir para o aumento do seu bem-estar;
- g) Servir de ligação entre os trabalhadores e os sindicatos respectivos.

Artigo 93.º

Direito de audição

Os órgãos sindicais são obrigatoriamente ouvidos sobre:

- a) Negociações colectivas;
- b) Regulamentos à política salarial, classificação profissional, horários de trabalho, higiene e segurança no trabalho;
- c) Despedimento por redução de actividade ou encerramento definitivo;
- d) Formação técnico-profissional dos trabalhadores;
- e) Realização e administração de obras sociais em benefício dos trabalhadores ou seus familiares.

Artigo 94.º

Garantias

1. Nenhum delegado sindical pode sofrer medidas disciplinares, sem prévia audição do sindicato respetivo, sob pena de nulidade do processo disciplinar.

2. Para efeitos do disposto no número anterior o sindicato deve pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação do empregador.
3. Presumem-se abusivas até prova em contrário, quaisquer sanções disciplinares aplicadas sem observância da condição referida no número anterior.
4. O disposto nos números 1 e 2 aplica-se também aos trabalhadores que tenham deixado de desempenhar as funções de delegado sindical num prazo inferior a um ano.

Artigo 95.º

Transferências

Os delegados sindicais não podem ser transferidos sem o seu acordo e prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Artigo 96.º

Prazo de resposta

Os órgãos sindicais têm um prazo de 30 dias, se outro não for previsto na lei ou estabelecido por acordo, para se pronunciarem sobre as questões que lhes tenham sido submetidas pelas entidades empregadoras.

Artigo 97.º

Crédito de horas

1. Os delegados sindicais têm direito a um crédito de oito horas mensais, em vista ao eficaz desempenho das suas funções.
2. O crédito referido no número anterior pode ser cumulado até ao limite de 32 horas em cada ano civil, para ser utilizado exclusivamente nesse ano, mediante solicitação fundamentada do sindicato em que se encontra filiado o delegado sindical, indicando o evento ou a actividade para a qual a cumulação é solicitada. Quando o evento ou actividade ocorrer em data anterior ao limite total da cumulação o agente sindical poderá antecipar a utilização do crédito cumulado o qual caduca quando não tenha sido utilizado no período de um ano.
3. Para o exercício dos direitos a que se referem os números 1 e 2 deste artigo, a direcção do órgão sindical deve comunicar à entidade empregadora, por escrito, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam, com dois dias de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas vinte e quatro horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Secção II

Do direito de contratação colectiva

Artigo 98.º

Instrumentos de regulamentação colectiva

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho disciplinam as condições de trabalho e emprego aplicáveis às relações de trabalho individual que se estabeleçam no respectivo âmbito geográfico e profissional.
2. As convenções colectivas de trabalho podem regular também as relações entre as partes que as outorgam, nomeadamente, as regras do próprio processo de negociação colectiva e os métodos de interpretação e de aplicação das normas convencionadas.
3. São instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão;
- b) As portarias de extensão e as portarias de regulamentação do trabalho.

Artigo 99.º

Limites ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:
 - a) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei ou contrato;
 - b) Regular actividades económicas, nomeadamente, preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas.
2. Por cada empresa ou agrupamento de empresas não pode existir mais do que uma convenção colectiva para cada categoria de trabalhadores.
3. As cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que contrariam o disposto nos números anteriores são nulas e de nenhum efeito e serão automaticamente substituídas pelas normas que violem.

Artigo 100.º

Noção de convenção colectiva de trabalho

1. Designa-se por convenção colectiva de trabalho todo o acordo escrito concluído entre um empregador, um grupo de entidades empregadoras ou uma ou várias organizações representativas de entidades empregadoras, por um lado, e por uma ou várias associações sindicais, por outro, que tenham por objecto matéria laboral, nomeadamente:
 - a) Categorias, qualificações profissionais, escalões, elementos de remuneração;
 - b) Representação do pessoal no quadro da empresa;
 - c) Condições de contratação e de rescisão;
 - d) Duração do trabalho, férias e feriados;
 - e) Garantias sociais;
 - f) Formação profissional;
 - g) Âmbito de aplicação, condições de revisão, de denúncia, comissão paritária de interpretação, comissão de conciliação relativas à convenção colectiva.
2. Quando, no âmbito de uma empresa ou sector de actividade económica, não exista associação sindical que represente os trabalhadores, a convenção colectiva pode ser celebrada por representantes dos trabalhadores eleitos por estes e devidamente mandatados.

Artigo 101.º

Âmbito de aplicação

1. A convenção colectiva de trabalho define o seu âmbito de aplicação, tanto geográfico como profissional. No plano geográfico, o âmbito de aplicação da convenção colectiva pode ser nacional, regional ou local. No domínio profissional, pode abranger uma ou várias categorias profissionais ao serviço de uma empresa ou de um sector de actividade económica.
2. O âmbito de aplicação geográfico e profissional de uma convenção colectiva de trabalho deve estar compreendido nos limites dos poderes de representação estatutária das entidades outorgantes, sob pena de nulidade de representação.
3. As convenções colectivas de trabalho vinculam as entidades que as subscreverem e obrigam todas as entidades empregadoras inscritas nas organizações concretas, bem como todos os

trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, desde que aquelas e estas estejam abrangidos pelo seu campo de aplicação geográfico e profissional.

4. Nos casos a que se refere o n.º 2 do artigo 100.º, as convenções aplicam-se a todos os trabalhadores que não se encontrem inscritos em alguma associação sindical em representação dos quais tenham sido celebradas.

Artigo 102.º

Forma e capacidade para outorgar

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas de trabalho são reduzidas a escrito e assinadas pelos representantes dos outorgantes.

2. Só se consideram representantes:

Os membros das direcções de associações sindicais ou de organizações de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;

Os administradores, gerentes ou mandatários de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;

Os mandatários dos trabalhadores, devidamente eleitos ou os membros da direcção da confederação sindical quando sejam expressamente mandatados por direcções de associações sindicais nelas filiadas.

3. No início das negociações, os representantes das partes devem exhibir os respectivos títulos de representação com poderes expressos para contratar.

Artigo 103.º

Efeitos quanto aos contratos de trabalho

1. Os contratos de trabalho abrangidos por um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ficam sujeitos às disposições deste, excepto se violar preceitos legais imperativos ou contender com direitos adquiridos dos trabalhadores, podendo contudo, estabelecer condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

2. São nulas e de nenhum efeito e devem ser automaticamente substituídas ou harmonizadas com as correspondentes disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva, as cláusulas do contrato de trabalho abrangido por esse instrumento, quando, com oposição deste, sejam contrárias ao que nele se estabelece.

3. O empregador vinculado por uma convenção colectiva deve afixá-la no local de trabalho em lugar visível para todos os trabalhadores.

4. O disposto no número anterior pode ser dispensado se, no momento da celebração do contrato, o empregador fornecer ao trabalhador cópia integral da convenção colectiva ou quanto esta estiver disponibilizada em página Web, boletim, brochura ou outro documento da empresa de forma acessível para todos os trabalhadores.

Artigo 104.º

Processo de negociação

1. A iniciativa de celebração de uma convenção colectiva de trabalho compete a qualquer entidade com poderes de representação e constará de uma proposta escrita dirigida à outra parte, sendo obrigatório o envio de um exemplar à Direcção-Geral do Trabalho.

2. A resposta deve ser enviada por escrito, igualmente com cópia à Direcção-Geral do Trabalho, no prazo máximo de 30 dias, a contar do recebimento da proposta, mas a

contraparte pode alegar fundamentando que necessita de maior prazo, caso em que será alargado até 60 dias, se outro prazo não tiver sido convencionado entre as partes.

3. Tratando-se de revisão de uma convenção colectiva a proposta deve ser apresentada até ao termo do prazo fixado para o efeito na convenção ou, na sua falta, até três meses antes do termo do período de vigência da mesma.

4. Tanto a proposta como a resposta devem ser devidamente fundamentadas, designadamente mediante a ponderação dos aumentos de encargos resultantes dos regimes propostos, a produtividade e situação económico-financeira das empresas, bem como a evolução da inflação, as remunerações e outras condições de trabalho praticadas em empresas e profissões idênticas.

5. As negociações devem iniciar-se 8 dias posteriores à recepção da resposta.

6. A falta de resposta no prazo legal ou convencionalmente fixado equivale à recusa de negociar, podendo a entidade que tiver tido a iniciativa do processo solicitar a intervenção do departamento governamental que superintende a área do trabalho, para efeitos de conciliação.

7. Em todo o processo de negociação, as partes devem proceder de acordo com os princípios de boa fé, designadamente, respondendo com brevidade às propostas e contrapropostas, fundamentando as respectivas posições e comparecendo, pessoalmente ou por intermédio de representante, às reuniões negociais.

8. O departamento governamental competente para a área do trabalho, bem como o departamento governamental da tutela, ou responsável pelo sector económico acompanham as negociações, e, a pedido de qualquer das partes ou por iniciativa própria, devem fornecer os dados técnicos disponíveis, nomeadamente, os que se refiram a índices de preços ao consumidor e à capacidade económica das empresas, do sector e do país, bem como promover a superação voluntária dos litígios emergentes da negociação quando ocorram.

Artigo 105.º

Conteúdo obrigatório

1. Das convenções colectivas devem constar, obrigatoriamente:

- a) A identificação das entidades mencionadas no número 1 artigo 100.º, bem como a das pessoas que outorgam em representação;
- b) A área de aplicação geográfica e o âmbito profissional de aplicação;
- c) A data da celebração, o prazo de vigência e o processo de denúncia.

2. O disposto no número anterior aplica-se com as necessárias adaptações às revisões parciais de convenções colectivas e às portarias de regulamentação e de extensão.

3. O prazo de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não é inferior a dois anos.

4. O instrumento de regulamentação colectiva só caduca com a entrada em vigor daquele que o substitui.

Artigo 106.º

Depósito

1. As convenções colectivas de trabalho são depositadas, logo que concluídas e assinadas, na Direcção-Geral do Trabalho.

2. O depósito é recusado se a convenção colectiva infringir qualquer disposição imperativa da lei.
3. O despacho de recusa do depósito é comunicado aos outorgantes, com a respectiva fundamentação, até ao prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da entrada da convenção colectiva na Direcção-Geral do Trabalho.
4. Qualquer das partes pode interpor recurso hierárquico para o membro do Governo responsável pela área do trabalho do despacho referido no número anterior. O prazo para a interposição do recurso é de 8 dias a contar da data de recepção da notificação do despacho recorrível.
5. Se, decorridos 30 dias após a sua efectivação, o depósito não for recusado, este considera-se definitivamente efectuado.
6. As entidades outorgantes podem, antes e depois da recusa do depósito, por sua iniciativa ou por diligência da Direcção-Geral do Trabalho, sanar o vício que impeça o depósito ou ajustar às disposições imperativas da lei as cláusulas que as infringem.

Artigo 107.º

Acordo de adesão

1. As associações sindicais e as entidades empregadoras ou suas organizações representativas podem acordar em aderir a convenções colectivas já alteradas, não podendo dessa adesão resultar modificações do conteúdo da convenção colectiva objecto do acordo.
2. São aplicáveis ao acordo de adesão as disposições respeitantes ao depósito e publicação das convenções colectivas de trabalho.

Artigo 108.º

Regulamentação por via administrativa

1. O membro do Governo responsável pela área do trabalho pode, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho a aplicar no âmbito da actividade ou sector profissional que o instrumento colectivo de trabalho visava regulamentar.
2. Pode igualmente o membro do Governo referido no número anterior, determinar por portaria a extensão, no todo ou em parte, de cláusulas de uma convenção colectiva de trabalho celebrada, quando o conteúdo desta se revele adequado a regular as condições de trabalho e emprego no mesmo sector de actividade ou de trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga.
3. A regulamentação por via administrativa só tem lugar quando a falta de acordo entre as partes for manifestamente persistente, dificilmente resolúvel e dela possam decorrer consequências sociais graves.
4. As entidades vinculadas por uma portaria podem, a todo o tempo, adoptar outro instrumento de regulamentação colectiva, deixando a portaria de vigorar no âmbito do sector.

Artigo 109.º

Audição das partes

1. A emissão de portarias de regulamentação e de portarias de extensão é precedida de audição das associações sindicais, das organizações que legalmente representem entidades

empregadoras, ou destas próprias, quando interessadas, sempre que a iniciativa da emissão não provenha de pedido conjunto das partes.

2. As entidades ouvidas apresentam por escrito as suas observações no prazo de 30 dias.

Artigo 110.º

Publicação e entrada em vigor

1. As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão são publicados no sítio da *internet* da Imprensa Nacional e no do Ministério do Trabalho, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego, nos 30 (trinta) dias subsequentes ao depósito, quando este deva considerar-se como definitivo, por ordem do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

2. As portarias de regulamentação e as portarias de extensão são publicadas no *Boletim Oficial*.

3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entram em vigor nos termos das leis.

4. Pode ser atribuída eficácia retroactiva às cláusulas salariais de um instrumento de regulamentação colectiva, mas a retroactividade não pode abranger o período de vigência da tabela salarial anterior ou, quando se trate de primeira convenção colectiva de trabalho, mais do que o trimestre antecedente à conclusão das negociações.

Artigo 111.º

Anulação de cláusulas ilegais

As associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras podem propor, perante os tribunais de trabalho acção de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam contrárias à lei.

Secção III

Do direito à greve

Artigo 112.º

Noção de greve

Considera-se greve a recusa colectiva, concertada e total da prestação de trabalho, tendente à defesa e promoção dos interesses colectivos dos trabalhadores.

Artigo 113.º

Greves ilícitas

Considera-se ilícita a greve exercida com violação do disposto no presente diploma, bem como:

- a) A greve com ocupação dos locais de trabalho;
- b) A greve exercida para apoiar interesses cuja prossecução através de greve seja considerada ilícita;
- c) A greve que tenha por finalidade a modificação de convenções colectivas de trabalho antes de decorrido o termo do prazo de resposta à proposta.

Artigo 114.º

Decisão de fazer a greve

1. A decisão de fazer greve é da competência das organizações sindicais.
2. Nas empresas em que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por organizações sindicais, a greve pode ser decidida pela assembleia de trabalhadores, por voto secreto, desde que seja convocada expressamente para o efeito por 20% dos trabalhadores.
3. No caso previsto no número anterior, a decisão de fazer greve só é válida quando a maioria dos trabalhadores tenha participado na reunião da assembleia de trabalhadores e a greve seja aprovada por maioria absoluta dos votantes.

Artigo 115.º

Pré-aviso de greve

1. Antes de iniciar uma greve, a entidade que a tiver promovido deve comunicar a sua decisão por escrito à entidade ou entidades empregadoras visadas pela greve e à Direcção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 5 dias úteis, indicando:
 - a) A data e hora da paralisação;
 - b) Os locais de trabalho e as categorias profissionais abrangidos;
 - c) A duração, determinada ou indeterminada;
 - d) A identificação da organização sindical ou dos trabalhadores que integram a comissão de greve, nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 114.º.
2. Nos casos das alíneas do número 3 do artigo 122.º o pré-aviso é de 7 dias úteis.
3. Carece de novo pré-aviso, nos termos dos números anteriores, o prolongamento da greve para além do termo inicialmente fixado.

Artigo 116.º

Representação dos trabalhadores em greve

1. Os trabalhadores em greve são representados pelas associações sindicais que a tiverem declarado.
2. Nos casos previstos no número 2 do artigo 114.º os trabalhadores em greve são representados por uma comissão composta com um máximo de seis trabalhadores eleita para o efeito.
3. Compete nomeadamente aos representantes dos trabalhadores em greve:
 - a) Assegurar os contactos com outras entidades destinados a solucionar o conflito;
 - b) Proceder à organização de piquetes de greve;
 - c) Emitir parecer sobre a determinação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como sobre os trabalhadores encarregados de os assegurar;
 - d) Emitir parecer sobre a determinação dos serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, bem como sobre os trabalhadores encarregados da sua prestação.

Artigo 117.º

Piquetes de greve

1. É lícita a actuação de grupos de trabalhadores que, no exterior das instalações da empresa, exerçam actividades tendentes a persuadir outros trabalhadores a aderirem à greve.

2. Os piquetes de greve e os trabalhadores em greve não podem obstruir o acesso às instalações da empresa nem, de qualquer modo, recorrer à violência, coacção, intimidação ou a qualquer manobra fraudulenta destinadas a prejudicar ou a impedir a liberdade de trabalho dos trabalhadores não aderentes.

Artigo 118.º

Conciliação, mediação

1. Durante o pré-aviso de greve, os serviços competentes na área de trabalho, devem proceder, por sua iniciativa ou por solicitação de qualquer das partes, às diligências de conciliação necessárias à superação do conflito.
2. Não sendo possível o acordo conciliatório, os serviços competentes do organismo responsável pela área do trabalho devem procurar obter o acordo das partes quanto à fixação dos serviços mínimos e a indicação dos trabalhadores encarregados de os realizar.
3. É obrigatória a presença das partes nas reuniões de conciliação para que sejam convocados.

Artigo 119.º

Liberdade de adesão à greve

1. Os trabalhadores não podem sofrer discriminação nem por qualquer modo ser prejudicados nas suas relações com o empregador ou nos seus direitos sindicais por motivo de adesão ou não adesão a uma greve.
2. É nulo e de nenhum efeito o acto de qualquer natureza que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 120.º

Proibição de substituição dos trabalhadores em greve

1. É vedado à entidade empregadora substituir os trabalhadores em greve por pessoas que, à data do pré-aviso, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço.
2. O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo de o empregador poder contratar com outra empresa a prestação dos serviços ou fornecimento de bens que ficariam inviabilizados em virtude da greve.

Artigo 121.º

Efeitos da greve

1. A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente a retribuição.
2. A suspensão do contrato de trabalho em virtude da greve não envolve a suspensão do poder disciplinar do empregador, salvo na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho.
3. Suspendem-se, durante a greve, os prazos de caducidade dos processos disciplinares.
4. Nos casos de paralisações descontínuas e daquelas em que a recusa de prestação de trabalho não envolve em simultâneo todos os trabalhadores em greve, o empregador tem o direito de descontar na retribuição o tempo correspondente à totalidade do período de efectiva abstenção de trabalho bem como dos períodos intermédios sempre que seja manifesta a natureza concertada das paralisações parcelares.

5. Os períodos de suspensão não prejudicam os direitos previstos na legislação sobre a segurança social e acidentes de trabalho não se considerando como tais os sinistros ocorridos durante a greve.
6. O período de suspensão não prejudica a antiguidade e os efeitos delas decorrentes, nomeadamente no que respeita a contagem do tempo de serviço.

Artigo 122.º

Obrigações durante a greve

1. Os trabalhadores são obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, de modo a que, terminada a greve, a actividade possa ser retomada com normalidade.
2. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os trabalhadores são obrigados a assegurar durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:
 - a) Correios e telecomunicações;
 - b) Serviços de saúde, de meteorologia e da justiça;
 - c) Serviços funerários;
 - d) Abastecimento de água e saneamento;
 - e) Energia e abastecimento de combustíveis;
 - f) Bombeiros;
 - g) Transportes, portos e aeroportos;
 - h) Carga e descarga de animais e de géneros alimentares deterioráveis;
 - i) Bancário e de crédito;
 - j) Segurança privada.

Artigo 123.º

Determinação dos serviços mínimos

1. Consideram-se serviços mínimos os que são indispensáveis e se mostram necessários e adequados à satisfação de necessidades impreteríveis de uma comunidade, sem o que esta sofrerá um prejuízo irremediável ou um sacrifício incomportável.
2. A determinação dos serviços mínimos é feita por uma comissão tripartida independente, integrada por um representante dos trabalhadores, um dos empregadores, um do Governo e mais dois outros elementos, escolhidos por acordo entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo, sem prejuízo do disposto no artigo 127.º.
3. Na falta de acordo entre as partes, compete ao Governo definir a amplitude dos serviços mínimos.

Artigo 124.º

Regime de prestação dos serviços mínimos

Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo direito, nomeadamente, à retribuição.

Artigo 125.º

Termo da greve

A greve cessa no termo do prazo fixado no pré-aviso ou, antes dele, por deliberação das entidades que a tiveram declarado.

Artigo 126.º

Efeitos da greve ilícita

Sem prejuízo da responsabilidade civil, penal e disciplinar que ao caso couber, a ilicitude da greve faz incorrer os trabalhadores em faltas injustificadas.

Subsecção Única

Da requisição civil de trabalhadores

Artigo 127.º

Remissão

No caso de não cumprimento dos serviços mínimos, nos termos dos artigos anteriores, o Governo pode determinar a requisição civil, ao abrigo da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

DOS DEVERES DOS TRABALHADORES

Artigo 128.º

Deveres gerais

1. Além dos deveres que resultam das demais disposições deste Código, cumpre ao trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pelo empregador dentro dos limites da lei e do contrato;
- f) Contribuir de modo efectivo para o aumento da produtividade na empresa;
- g) Velar pela conservação do património da empresa em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização do seu trabalho;
- h) Informar sobre o comportamento profissional dos seus subordinados com independência e isenção, quando exerça funções de chefia;
- i) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;

- j) Fornecer os instrumentos de trabalho, quando for convencionado ou usual na respectiva profissão;
 - k) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais da empresa;
 - l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da lei, de instrumentos de regulamentação colectiva ou do próprio contrato.
2. Exceptua-se do disposto na última parte da alínea d) do número anterior a divulgação de informações relativas à organização e à produção que atentem contra a saúde pública.

Artigo 129.º

Dever de formação profissional

1. Todo o trabalhador tem o dever de velar pela sua formação profissional, esforçando-se por adquirir os conhecimentos necessários com vista ao aperfeiçoamento sistemático e permanente do seu desempenho profissional.
2. O empregador pode tratar diferentemente o trabalhador que, culposamente, não cumpra o dever de formação profissional, em matéria de abonos, subsídios, dispensas de serviço e outras medidas quando estas pressuponham o aperfeiçoamento profissional do trabalhador.
3. O trabalhador com maior experiência profissional tem o dever funcional de criar condições adequadas para facilitar a transmissão e aquisição desses conhecimentos pelos os trabalhadores menos experientes, de modo a evitar estrangulamentos susceptíveis de comprometer o normal funcionamento da empresa.

Artigo 130.º

Reserva da vida privada

1. O trabalhador tem o dever de guardar rigoroso sigilo relativamente a factos da vida privada do empregador ou seus representantes, dos demais trabalhadores ao serviço do empregador e do público em geral que entre em relação com a empresa, de que tenha conhecimento no exercício das suas funções.
2. O trabalhador que revelar, seja no local de trabalho, seja noutra local, factos da vida privada das pessoas referidas no número anterior, incorre em responsabilidade disciplinar, independentemente de a revelação ter ou não causado dano ao interessado directo, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.
3. Se a publicação desses factos causar prejuízos patrimoniais à entidade empregadora, independentemente de quem seja o interessado directo, traduzidos, nomeadamente, na extinção de relações comerciais, o trabalhador responde por esses prejuízos, na medida das suas culpas.

TÍTULO III DO ESTATUTO DO EMPREGADOR

CAPÍTULO I DOS PODERES DO EMPREGADOR

Artigo 131.º

Poderes gerais

1. O planeamento, a organização, a coordenação e a disciplina do trabalho competem à entidade empregadora, observados os limites estabelecidos neste Código, na demais legislação laboral, nos instrumento de regulamentação colectiva e no contrato de trabalho.
2. O empregador poderá exigir do trabalhador todo e qualquer comportamento que seja objectivamente adequado ao cumprimento dos deveres a que se encontra vinculado pelo contrato.
3. A competência do empregador envolve o poder de dirigir a actividade técnico-productiva e laboral da empresa através da emissão de instruções e ordens de cumprimento obrigatório, bem como o de elaborar e pôr em execução regulamentos internos, ordens de serviço ou outras determinações.
4. As prerrogativas a que se reporta o número anterior podem ser exercidas verbalmente ou por escrito, mas o trabalhador pode sempre exigir que uma instrução verbal seja reduzida a escrito.

Artigo 132.º

Regulamento interno

1. O empregador que tenha habitualmente ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores fica obrigada a elaborar um regulamento interno alusivo à organização e disciplina do trabalho. O regulamento interno deve circunscrever-se ao âmbito da empresa ou das suas delegações e ao objecto da actividade, não lhe competindo regular quaisquer outras matérias.
2. Presume-se que o trabalhador aderiu às cláusulas do regulamento interno, quando contra ele não tenha apresentado reclamações, por mão própria ou através das suas associações representativas, no prazo de 30 dias, a contar do início do serviço ou da vigência do regulamento.
3. Se no momento da contratação o regulamento interno já se encontrava em vigor, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da conclusão do período experimental, a não ser que o empregador tenha facultado ao trabalhador uma cópia do mesmo com a expressa menção de constituir proposta contratual.
4. O regulamento interno contém, obrigatoriamente:
A definição do quadro da empresa;
As categorias profissionais e respectivas condições de admissão, remunerações e promoção;
A organização e disciplina do trabalho na empresa, tais como cargos de direcção e organização hierárquica.
5. O regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido tem a mesma força que o contrato individual de trabalho e está sujeito às mesmas vicissitudes.
6. A Direcção-Geral do Trabalho pode a todo o tempo suscitar junto do empregador a necessidade de adequar o regulamento interno às prescrições decorrentes das fontes de nível

superior com as quais esteja ou venha a estar em contradição, fixando-lhe um prazo para o efeito.

7. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação.

Artigo 133.º

Modificações da situação jurídica do empregador

1. Havendo modificação da situação jurídica do empregador, nomeadamente, por sucessão, trespasse, fusão ou cisão, o novo empregador sucede nos direitos e obrigações do anterior, relativamente aos contratos de trabalho, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado ao tempo da transmissão do estabelecimento.

2. A modificação da posição jurídica do empregador deve ser comunicada aos trabalhadores abrangidos até 30 dias antes da efectivação da medida modificadora.

CAPÍTULO II

DOS DEVERES DO EMPREGADOR

Secção I

Deveres gerais

Artigo 134.º

Deveres para com o trabalhador

O empregador deve:

- a) Cumprir escrupulosamente o contrato celebrado com o trabalhador;
- b) Pagar atempadamente ao trabalhador as remunerações a que tenha direito;
- c) Assegurar-lhe adequadas condições de trabalho, especialmente em matéria de higiene e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, proporcionando-lhe, em especial, oportunidades de formação profissional;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais e criar condições para o exercício da actividade sindical no local de trabalho;
- f) Não se imiscuir na vida pessoal ou familiar do trabalhador, nem permitir essa interferência por parte de outros trabalhadores ao serviço da empresa;
- g) Prestar ao trabalhador ou aos organismos que o representam informações sobre a situação da empresa, com reflexo nas relações laborais;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. A violação por parte do empregador dos deveres acima enunciados constitui violação das leis do trabalho e justa causa para a rescisão do contrato por parte do trabalhador.

3. Os deveres enumerados neste artigo não dispensam quaisquer outros que resultam das leis e dos instrumentos de regulamentação colectiva.

Artigo 135.º

Deveres para com os órgãos de fiscalização do trabalho

1. O empregador está vinculado a prestar aos órgãos de fiscalização das condições do trabalho todas as informações de que necessitem relativas aos postos de trabalho na empresa, ao número de trabalhadores contratados, salários praticados, exercício do direito a férias, condições de higiene e segurança no trabalho, acidentes de trabalho e demais obrigações que resultem das leis e regulamentos.
2. O empregador está igualmente obrigado a dar pronto seguimento às instruções emanadas das autoridades competentes nas matérias referidas no número anterior, sob pena das cominações previstas na lei.

Secção II

Higiene e segurança no trabalho

Artigo 136.º

Medidas de higiene e segurança

Incumbe à entidade empregadora assegurar as condições de higiene e segurança no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes.

Artigo 137.º

Capacitação para o cumprimento

No quadro das responsabilidades que lhe são cometidas em matéria de higiene e segurança no trabalho, o empregador deve desenvolver uma acção de formação permanente junto do trabalhador no sentido de capacitá-lo para a observância e o cumprimento das regras aplicáveis.

Artigo 138.º

Exames médicos

A Inspeção Geral do Trabalho pode determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Artigo 139.º

Regulamentação

O Governo define, por diploma especial, ouvidos os empregadores e as organizações sindicais competentes, as normas de higiene e segurança aplicáveis aos diversos sectores de actividades.

Artigo 140.º

Controle e fiscalização

Compete aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho exercer o controle e a fiscalização do cumprimento das normas de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência de fiscalização legalmente atribuída a outros serviços públicos.

Secção III

Formação profissional

Artigo 141.º

Dever de formação profissional

1. As entidades empregadoras devem promover ou acordar com as instituições competentes a realização de acções de formação profissional para os trabalhadores ao seu serviço.
2. A formação profissional deve conjugar as exigências do desenvolvimento económico e social do país com os interesses individuais dos trabalhadores.
3. Devem ser concedidas aos trabalhadores facilidades para frequência de cursos de formação profissional, estágios ou seminários, quando essa frequência não provoque prejuízo sério para o funcionamento da empresa e dela se possa retirar manifesta vantagem de aperfeiçoamento profissional.
4. Sempre que o empregador conceda facilidades para a frequência de acções de formação profissional, incluindo participação nos respectivos custos, assiste-lhe o direito de exigir comprovativo da efectiva e assídua participação do trabalhador na acção de que for beneficiário.
5. Os trabalhadores que rescindirem o contrato de trabalho antes de decorridos dois anos após a frequência de qualquer acção de formação profissional custeada, no todo ou em parte, pelo empregador, ficam sujeitos a indemnizá-la pelas despesas comprovadamente efectuadas bem como por outros prejuízos emergentes do não aproveitamento da formação concedida.

Artigo 142.º

Plano de formação profissional

1. As entidades empregadoras devem estabelecer, na medida da dimensão da empresa, planos adequados de formação profissional, de realização progressiva, nos quais se atenda às necessidades de aperfeiçoamento, de reciclagem e de reconversão profissionais suscitados pelos planos de desenvolvimento da empresa.
2. Os planos de formação profissional devem ser estabelecidos em articulação com as instituições oficiais competentes na área da formação e precedidos de estudos adequados sobre a estrutura da mão-de-obra existente na empresa ou sector de actividade.
3. As entidades empregadoras podem obter o concurso das associações sindicais na definição dos planos de formação profissional formação dos planos que abranjam os trabalhadores ao serviço da empresa.
4. As convenções colectivas de trabalho podem incluir critérios objectivos para a orientação de acções de formação na empresa.
5. As entidades empregadoras que dispenderem fundos com a formação profissional de trabalhadores podem ser compensadas pelas despesas efectuadas com majorações e isenções fiscais, atribuição de subsídios e prémios de distinção a estabelecer pelas entidades competentes.

Artigo 143.º

Despesas feitas com a formação

1. Sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo anterior, o empregador pode convencionar com o trabalhador a obrigatoriedade da prestação de serviço durante determinado prazo

como compensação das despesas feitas por aquela na formação profissional do trabalhador, mas este pode desobrigar-se, a todo o tempo, restituindo a soma das importâncias despendidas.

2. O trabalhador que unilateralmente põe fim ao contrato após ter recebido formação profissional do empregador ou doutra entidade contratada por ela, sem cumprir aquilo a que se obrigou, fica vinculado a indemnizar à entidade empregadora pelo valor correspondente ao dobro das despesas feitas com a formação.

TÍTULO IV

DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 144.º

Período experimental

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado há um período experimental com a duração de dois meses. As partes podem estipular uma duração superior até ao máximo de seis meses, se as funções do trabalhador envolverem complexidade técnica ou responsabilidade e esse prazo for necessário para avaliar a respectiva aptidão.

2. No contrato de duração determinada há um período experimental com a duração de dois meses, mas essa duração não pode ser superior a um quarto do prazo acordado para a duração do contrato.

3. As partes podem, em qualquer caso, acordar uma duração inferior aos períodos fixados neste artigo ou renunciar, no momento da celebração do contrato, à existência de um período experimental.

4. Durante o período experimental, qualquer das partes pode livremente denunciar o contrato, sem invocação de motivo nem aviso prévio.

Artigo 145.º

Contagem do período experimental – efeitos

1. O período de trabalho conta-se a partir da prestação efectiva do trabalho, independentemente da data da celebração do contrato. Na contagem do período experimental observa-se o disposto no artigo 279.º do Código Civil.

2. A contagem do período experimental suspende-se no caso de faltas do trabalhador, seja qual for o motivo, possam ou não serem justificadas, mas abrange os dias de descanso e equiparados que no período experimental se incluam.

3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode livremente denunciar o contrato, sem invocação de motivo nem aviso prévio. O uso da faculdade prevista neste número não depende de qualquer formalidade.

4. O período experimental é contado, para todos os efeitos legais, como tempo do contrato de trabalho.

5. A rescisão do contrato de trabalho pelo empregador durante o período experimental efectivamente exercido durante mais de 45 dias, confere ao trabalhador o direito a receber férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

Artigo 146.º

Derrogação

A duração do período experimental pode ser reduzida ou aumentada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mas neste último caso o período experimental não pode ser superior ao dobro do previsto nos números 1 e 2 do artigo 144.º.

Artigo 147.º

Período experimental cargos de direcção, quadros superiores

Na contratação para o exercício de cargos de direcção ou de quadros superiores das empresas, pode ser acordado entre o empregador e o trabalhador um período experimental até doze meses.

Artigo 148.º

Local de trabalho

1. O local de trabalho deve ser fixado no momento da celebração do contrato. Quando o local de trabalho seja, por natureza, variável, de tal facto deve ser dado conhecimento prévio ao trabalhador.
2. O trabalho deve ser prestado no local convencionado, encontrando-se o trabalhador adstrito às deslocações inerentes às suas funções.
3. Qualquer alteração do local de trabalho, anteriormente convencionado, depende do consentimento de ambas as partes, sob pena de invalidade.
4. As despesas que resultarem para o trabalhador como consequência da mudança de local de trabalho, ainda que com o seu consentimento, correm por conta do empregador.

Artigo 149.º

Período normal de trabalho – limites

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.
2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.
3. Nas transacções, operações e serviços que não possam ser transferidos para o dia seguinte o empregador deve criar condições de atendimento ao público por forma a garantir que o trabalhador não cumpra para além do período normal do trabalho.

Artigo 149.º-A

Duração média do trabalho

1. Sem prejuízo dos limites previstos no artigo 149.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado nos termos do artigo 150.º- B.
2. No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3. Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.
4. O disposto nos n.ºs 1 e 2 não é aplicável aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos do horário de trabalho.

Artigo 150.º

Adaptabilidade

1. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo 149.º pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, 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.

Artigo 150.º-A

Regime especial de adaptabilidade

1. Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.
2. O acordo referido no número anterior pode ser obtido mediante proposta, por escrito, do empregador aos trabalhadores, devendo estes pronunciar-se sobre a mesma num prazo de 21 dias após a sua receção, sob pena de se presumir a sua aceitação.
3. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não conta para efeitos do disposto no n.º 1.
4. Entrando em vigor um instrumento de regulamentação coletiva sobre a adaptabilidade, na pendência de um acordo com os trabalhadores sobre a mesma matéria, este mantém-se até ao termo do seu período de referência.
5. Só podem ser sujeitos ao regime especial de definição do período normal de trabalho em termos médios, nos termos deste artigo, trabalhadores representativos de até 20% dos efetivos da empresa.

Artigo 150.º- B

Período de referência

1. Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência ao período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo ser superior a 12 meses.
2. Não havendo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a estabelecer o período de referência, este não pode ser superior a quatro meses.
3. Na situação a que se refere o número 2, 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 direção, ou que tenha poder de decisão autónomo;

- c) Atividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;
 - d) Atividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com caráter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;
 - e) Atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:
 - i. Receção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a atividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;
 - ii. Portos ou aeroportos;
 - iii. Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou proteção civil;
 - iv. Produção, transporte ou distribuição de gás, água, eletricidade, 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 atividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;
 - g) Caso fortuito ou de força maior;
 - h) Acidente ou risco de acidente iminente.
4. Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objetivas 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.

Artigo 151.º

Horário especial

1. Por decisão unilateral do empregador, pode ser estabelecido durante os meses Julho a Setembro um horário único de sete horas de trabalho diário, com início entre as seis horas de um dia e término até às quinze horas do mesmo dia.
2. Durante o horário de verão é facultado ao trabalhador um intervalo não inferior a 15 minutos.
3. O empregador pode ainda optar por manter o horário normal de trabalho, alargando o tempo de descanso entre os períodos de manhã e de tarde, mas, em tal caso, o período da tarde não pode ultrapassar as 19:30 horas de cada dia.

Artigo 151.º-A

Horário concentrado

1. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas diárias:
 - a) Por acordo entre empregador e trabalhador, ouvido o respetivo sindicato representativo, ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2. Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o horário concentrado, ou o acordo celebrado para o efeito entre empregador e trabalhador regulam a retribuição e outras condições da sua aplicação.

Artigo 152.º (revogado)

Excepção dos limites máximos dos períodos normais do trabalho

1. Os limites dos períodos normais do trabalho fixados no artigo 149.º podem ser alargados, por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho, relativamente a trabalhadores cuja actividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.

Artigo 153.º

Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração máxima não inferior a uma hora de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2. A Direcção-Geral do Trabalho pode, mediante requerimento do empregador, acompanhado de parecer do representante dos trabalhadores, autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Artigo 154.º

Fixação do horário de trabalho

1. Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho para vigorar na empresa ou estabelecimento, observados os limites estabelecidos por lei.

2. O horário de trabalho e as eventuais alterações devem ser afixados nos locais de trabalho, por forma a facilitar o seu conhecimento pelos trabalhadores, pelo público em geral e pelos órgãos de fiscalização das condições de trabalho.

Artigo 155.º

Isenção de horário

Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho estabelecido nos termos dos artigos anteriores, os trabalhadores seguintes:

- a) Cônjuge, ascendente, descendente e irmão do empregador;
- b) Que exerçam funções de direcção, chefia ou fiscalização;
- c) Que, por virtude de aptidões ou conhecimentos especiais, sejam considerados indispensáveis.

Artigo 156.º**Fixação do regime de isenções**

1. A atribuição de isenção de horário de trabalho é acordada entre o trabalhador e o empregador.
2. Do acordo referido no número anterior deve constar a indicação do nome e categoria profissional do trabalhador, os direitos e regalias resultantes da isenção e a declaração de concordância do trabalhador.
3. O empregador pode, a todo o tempo, pôr termo ao regime de isenção de horário de trabalho, com observância do disposto na parte final do n.º 1 e no n.º 2 deste artigo, cessando em consequência os direitos e regalias que desse regime decorriam para o trabalhador.

Artigo 157.º**Período de trabalho**

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos na lei.
2. Porém, a isenção não pode prejudicar o direito ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios, bem como ao descanso semanal complementar previsto na lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual.

Artigo 158.º**Retribuição especial**

1. A isenção de horário de trabalho confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior a 20% da retribuição normal, enquanto se mantiver no regime de isenção. O direito à remuneração a que se refere este número não depende da prestação efectiva de um acréscimo de trabalho.
2. Nos documentos comprovativos de pagamentos feitos ao trabalhador, deve fazer-se expressa menção dos montantes atribuídos a título de retribuição por isenção de horário de trabalho.
3. A remuneração por isenção de horário de trabalho só conta para efeitos de indemnização se o trabalhador a eles tinha direito à data do despedimento.

Artigo 159.º**Noção de trabalho extraordinário casos em que é permitido**

1. Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.
2. O trabalho extraordinário só pode ser realizado:
 - a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem o recrutamento de trabalhadores fora do quadro da empresa;
 - b) Em caso de força maior ou quando se verificarem motivos ponderosos que tornem necessário prevenir ou reparar prejuízos graves.

Artigo 160.º

Obrigações de prestar trabalho extraordinário

1. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode eximir-se de prestar trabalho extraordinário, mormente em caso de força maior, a não ser que invoque motivos pessoais atendíveis.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, constituem, nomeadamente, motivos pessoais atendíveis:
 - a) A frequência de curso ou estágio de formação profissional;
 - b) O acompanhamento de familiar deficiente, doente ou lactante;
 - c) O acompanhamento de esposa ou convivente em estado puerperal quando, comprovadamente, necessite desse acompanhamento.
3. Os trabalhadores portadores de deficiência só podem prestar trabalho extraordinário compatível com a natureza e o grau de deficiência. Em todo o caso, compete ao trabalhador decidir se deve ou não prestar trabalho extraordinário.
4. Não está obrigada à prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou feriado por parte de mulher grávida ou com filhos com menos de 10 meses de idade.

Artigo 161.º

Número máximo de horas de trabalho extraordinário

1. O trabalhador não pode prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas por ano. Havendo consentimento escrito do trabalhador o limite máximo pode ser elevado até o máximo de 300 horas por ano.
2. O limite diário de prestação de trabalho extraordinário para os trabalhadores em regime de turno é de quatro horas quando for necessário para substituir trabalhadores ausentes.
3. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, pode a Direcção-Geral do Trabalho autorizar a ultrapassagem dos limites fixados nos números anteriores.

CAPÍTULO II

DO TRABALHO POR TURNO E NOCTURNO

Secção I

Disposições gerais

Artigo 162.º

Conversão do trabalho nocturno em diurno

1. O trabalhador que vinha prestando trabalho nocturno ou por turno passa ao regime de trabalho diurno no primeiro dia útil seguinte ao dia em que completar a idade de reforma.
2. Passam igualmente ao regime normal de trabalho diurno as trabalhadoras grávidas, que laborem por turnos ou nocturno, antes de 180 dias a contar da data do presumível parto, permanecendo neste regime por período não inferior a um ano após o parto, salvo se o empregador laborar exclusivamente em regime nocturno ou por turno.

Artigo 163.º

Consentimento informado

1. A prática do trabalho em regime nocturno ou em regime de turnos carece do acordo prévio do trabalhador.
2. Antes de iniciar um trabalho em regime nocturno ou de turnos, o empregador deve prestar ao trabalhador informação detalhada, clara e específica quanto às consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador decorrentes dessa actividade e sobre os serviços de higiene e segurança por ele disponibilizados para a defesa da saúde física e mental do trabalhador.

Artigo 164.º

Exames prévios

1. A entidade empregador deve assegurar que os trabalhadores nocturnos e por turno sejam submetidos a exames médicos prévios e com regularidade e âmbito adequados à natureza da tarefa desempenhada.
2. Os relatórios clínicos dos trabalhadores sujeitos a exames médicos nos termos do número anterior não podem ser facultados a qualquer pessoa sem o acordo prévio e expresso do trabalhador, constituindo qualquer decisão em sentido contrário violação de segredo sobre a vida privada do trabalhador.

Artigo 165.º

Local de repouso

O empregador deve assegurar que nos locais de trabalho nocturno e de turnos exista espaço próprio para descanso dos trabalhadores sujeitos a esse regime de trabalho sem prejuízo do exercício normal da sua actividade.

Artigo 166.º

Primeiros socorros

O empregador assegura a todos os trabalhadores em regime nocturno e por turno formação elementar em matéria de primeiros socorros e posterior reciclagem anual, a prestar por entidade por si contratada e credenciada para o efeito.

Artigo 167.º

Higiene e segurança

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

Artigo 168.º

Protecção da família

1. Quando ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em convivência análoga trabalharem em turnos rotativos para uma mesmo empregador, este deve harmonizar os respectivos horários de turnos de acordo com os interesses do casal, nomeadamente, em atenção à necessidade de prestação de apoio familiar.
2. Se as pessoas referidas no número anterior trabalharem para diferentes entidades empregadoras estas adoptarão mecanismos de concertação por forma a viabilizar o exercício do direito referido no número anterior.
3. O trabalhador que labore em regime de turnos pode, em caso de separação conjugal e guarda de filhos, solicitar a saída deste regime de trabalho, aplicando-se-lhe as normas sobre a reconversão de trabalhadores.

Artigo 169.º

Subsídio de trabalho por turno e nocturno

1. Os trabalhadores que laborem no regime nocturno têm direito a um subsídio não inferior a 25% do salário-base. Os trabalhadores que laborem em regime de turno têm direito a um subsídio no valor a acordar entre as partes.
2. O subsídio a que se refere o número anterior é igualmente devido durante as férias e em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, ou em períodos de mudança temporária para regime diurno decidido pelo empregador.
3. Os trabalhadores que cessem a sua actividade em regime nocturno ou por turnos, após uma permanência nesse regime por período superior a 1 ano, continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente até um mês por cada ano de serviço prestado nesse regime, após a passagem para o regime normal, salvo se a passagem for devida a causa objectiva ou subjectiva ligada ao trabalhador.

Artigo 170.º

Férias

Por instrumento de regulamentação colectiva ou contrato de trabalho pode ser estabelecido o incremento progressivo de um dia de férias suplementar por cada ano de trabalho prestado em regime nocturno ou de turno, acumulável aos dias de férias previstos na lei.

Secção II

Do trabalho por turno

Artigo 171.º

Organização de horários e escalas de turnos

1. Os horários e escalas de turnos são elaborados pelo empregador ouvidos os representantes dos trabalhadores, quando haja.
2. Os horários e escalas de turnos devem respeitar as seguintes condições:
 - a) Indicação de um número mínimo de trabalhadores por posto de trabalho ou função profissional;
 - b) Fixação de um máximo de dias consecutivos de trabalho por cada sequência de dias de trabalho;

- c) Fixação do período de descanso entre dias consecutivos de trabalho na mesma sequência de dias de trabalho;
 - d) Estabelecimento de idêntico período de tempos de trabalho, tempos de descanso e ocupações de turno num período determinado para os trabalhadores abrangidos;
 - e) Em cômputo anual o número de horas de trabalho dos trabalhadores de turnos for superior ao número de horas de trabalho dos trabalhadores de regime normal.
3. Os horários de trabalho em regime de turno não poderão exceder o período normal de trabalho.
4. Os horários, contendo as escalas de turnos, a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham, são afixadas nos locais de trabalho e devem ser disponibilizadas à Direcção-Geral do Trabalho sempre que esta o solicitar.

Artigo 172.º

Trocas de turnos e de férias

São permitidas entre os trabalhadores da mesma função trocas de turnos ou folgas, férias ou períodos de férias, desde que comunicadas previamente à entidade empregadora e esta não se oponha.

Artigo 173.º

Trabalho suplementar, descanso mínimo e compensatório

Sempre que um trabalhador de turnos preste trabalho suplementar, fica interdito de retomar o serviço no horário que por escala lhe competiria, sem que tenha decorrido um período de descanso mínimo de 12 horas, desde o término da prestação do trabalho suplementar.

Secção III

Trabalho nocturno

Artigo 174.º

Definição

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Artigo 175.º

Prestação de trabalho nocturno

1. Compete à entidade empregadora definir para cada tipo de instalação, estabelecimento ou posto de trabalho as funções que podem ser desempenhadas no regime de trabalho nocturno.
2. A prestação de trabalho extraordinário dos trabalhadores que laboram dentro do período de trabalho nocturno não pode exceder as 7 horas semanais, não contando para o efeito os dias de descanso semanal e os dias feriados.

CAPÍTULO III TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Artigo 176.º

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. 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.

Artigo 176.º-A

Forma e conteúdo do 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) Identificação 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. O contrato deve ser celebrado em dois exemplares, sendo um para o trabalhador e outro para o empregador.
4. Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

Artigo 177.º

Consentimento do trabalhador

1. Nenhum trabalhador a tempo completo pode ser compelido a executar trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, nem sofrer, em virtude da recusa, quaisquer consequências desfavoráveis, mormente despedimento.
2. Os trabalhadores a tempo parcial não podem ser objecto de tratamento menos favorável, no que respeita às condições de trabalho, do que os trabalhadores a tempo completo pelo motivo de trabalharem a tempo parcial, a menos que tal tratamento se justifique por razões objectivas.

Artigo 178.º

Direitos do trabalhador

1. Os trabalhadores a tempo parcial gozam de todos os direitos previstos neste Código para os trabalhadores a tempo completo na medida equivalente do trabalho prestado.
2. A equivalência das condições de trabalho entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo completo determina-se de acordo com o princípio “pro rata temporis”.

Artigo 179.º

Obrigações dos empregadores

1. O empregador deve facilitar, na medida do possível:
 - a) Os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo completo para um trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;

- b) Os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo parcial para um trabalho a tempo completo ou aumento do horário de trabalho se esta possibilidade se apresentar.
2. O empregador deve igualmente divulgar, em tempo oportuno, informações sobre os lugares a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento de maneira a facilitar as transferências de um trabalho a tempo completo para um trabalho a tempo parcial ou vice-versa.
 3. As medidas que visem facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial abrangem todos os níveis da empresa, incluindo os lugares qualificados e os lugares de direcção.
 4. O exercício de trabalho a tempo parcial deve facilitar a formação profissional e favorecer a progressão e mobilidade profissionais dos trabalhadores que voluntariamente optarem por esta modalidade de trabalho.

Artigo 180.º

Protecção da família

1. Têm direito a requerer a prestação de trabalho a tempo parcial os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo inteiro que justifiquem a mudança de regime com fundamento em acompanhamento de filhos, adoptandos ou adoptados a seu cargo de idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes.
2. Igual direito é reconhecido aos trabalhadores a tempo inteiro que o requeiram para acompanhamento de ascendente ou outra pessoa de família a seu cargo que, em virtude de doença ou idade, necessitem desse acompanhamento.
3. O tempo de prestação de trabalho pelas razões referidas no número anterior depende das circunstâncias do caso e do acordo das partes. Na falta deste, o período de prestação de trabalho a tempo parcial é determinado pela natureza das razões que determinaram a opção pelo regime de trabalho a tempo parcial.

Artigo 181.º

Exercício do direito

1. A prestação de trabalho em tempo parcial depende de decisão escrita do empregador, o qual só pode indeferir o pedido quando fundamentado em razões de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição do trabalhador.
2. A decisão do empregador é obrigatoriamente proferida até 30 dias após a apresentação do requerimento, presumindo-se, na sua falta, deferimento do requerimento nos seus precisos termos.

Artigo 182.º

Efeitos na antiguidade

1. A prestação de trabalho a tempo parcial conta para efeitos de antiguidade nos mesmos termos que o trabalho a tempo inteiro e confere ao trabalhador o direito a todos os benefícios fixados por lei, nomeadamente em matéria de despedimento, como consequência da influência do tempo nas relações de trabalho.
2. A antiguidade na prestação de trabalho a tempo parcial conta-se dia a dia, mês a mês, ano a ano, mas os efeitos deste nas relações de trabalho, nomeadamente, os efeitos de natureza pecuniária bem como os de evolução profissional produzem-se na proporção do período de trabalho prestado a tempo parcial.

Artigo 183.º

Efeitos na previdência social

A prestação de trabalho a tempo parcial está sujeito aos condicionalismos previstos no regime jurídico da previdência social e produz todos os efeitos previsto na respectiva legislação, na proporção do tempo de trabalho prestado pelo trabalhador a tempo parcial.

Artigo 184.º

Regresso ao regime normal de duração de trabalho

O regime de prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período constante do requerimento do trabalhador, devendo ser retomada a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IV

DAS FALTAS

Artigo 185.º

Definição

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.
2. Salvo acordo das partes em sentido contrário, as ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho são somadas para determinar os períodos normais de trabalho diário em falta, nas seguintes condições:
 - a) São equiparados a meio período diário os tempos de ausência a ele inferiores se excederem o limite de tolerância vigente na empresa;
 - b) São equiparados a um período diário completo os tempos de ausência superior a meio período diário.
3. O disposto no n.º 2 não se aplica, considerando-se todo o atraso como falta, quando o empregador, pelas exigências próprias da sua actividade, seja obrigada a admitir um novo trabalhador em consequência do atraso.

Artigo 186.º

Tipo de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
 - a) Duas faltas em cada mês, por motivo de exercício de actividade sindical, por parte de delegados ou dirigentes sindicais, respectivamente;
 - b) Até seis faltas consecutivas por ocasião do casamento desde que o empregador seja avisado do acontecimento com a antecedência mínima de 15 dias;
 - c) Até oito faltas consecutivas por motivos de falecimento do cônjuge, unido de fato, parente ou afim de primeiro grau da linha reta;
 - d) Até três faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha reta ou até o segundo grau da linha colateral;
 - e) Até três faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por declaração do médico;
 - f) Mais de três e até trinta faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por atestado médico;

- g) Até um dia de falta por cada prova ou exame que o trabalhador tenha de prestar em estabelecimento de ensino ou formação profissional;
 - h) As faltas motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente as decorrentes do cumprimento de obrigação legal ou decisão administrativa e judicial;
 - i) As faltas motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, por um período máximo de 5 dias;
 - j) Até duas faltas consecutivas dadas pelo pai por ocasião do nascimento do filho;
 - k) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador.
3. Na situação prevista na alínea f), prolongando-se a doença por um período superior a 30 dias, dar-se-á do facto conhecimento à Direcção-Geral do Trabalho que mandará examinar o trabalhador pela Junta de Saúde, cujo parecer, depois de homologado, é transmitido à entidade empregadora e à instituição gestora da previdência.
4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 deste artigo.

Artigo 187.º

Comunicação e provas

1. As ausências ao trabalho, quando previsíveis, são previamente comunicadas à entidade empregadora, por escrito, e com a indicação do motivo da falta.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 5 dias ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.
3. Quando a ausência não puder ser prevista com antecedência, o trabalhador deve apresentar a respectiva justificação, por escrito, no prazo máximo de 5 dias a contar do dia em que começou a faltar, ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.
4. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
5. O empregador pode, em qualquer caso, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados como justificação da falta.

Artigo 188.º

Contraprova

Se o empregador tiver fundados motivos para supor que a doença e a incapacidade dela resultante não existem ou não têm os efeitos pretendidos pelo trabalhador, pode opor contraprova, fazendo uso de outros meios de prova, nomeadamente a submissão do trabalhador a exame por médico ou clínica que ofereça garantias de uma avaliação independente, sem prejuízo da protecção dos direitos de personalidade do trabalhador.

Artigo 189.º

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam quaisquer consequências desfavoráveis para o trabalhador, nomeadamente, a perda de retribuição, salvo o disposto nos números seguintes.
2. Determinam a perda da correspondente retribuição as faltas a que se refere a alínea i) e do n.º 2 do artigo 186.º, bem como aquelas a que se refere a alínea k) do mesmo número e artigo, quando autorizadas nesta condição.
3. Nas faltas por doença ou maternidade haverá lugar ao pagamento da retribuição nas condições estabelecidas neste diploma.

Artigo 190.º**Efeitos das faltas injustificadas**

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência e serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
2. Para além dos efeitos referidos no número anterior, as faltas injustificadas sujeitam o trabalhador faltoso a responsabilidade disciplinar, nos termos deste Código.

Artigo 191.º**Efeitos das faltas no direito a férias**

1. As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por parte dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.
3. Na situação referida no número anterior, a faculdade prevista no número 2 do art.º 56.º reduz-se na correspondente proporção.

Artigo 192.º**Licença sem retribuição**

1. O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido justificado deste, licença sem retribuição, para efeitos estudo, formação profissional, protecção ou apoio à família ou outra razão plausível, durante o período que resultar de acordo entre as partes.
2. Na situação de licença sem retribuição cessam os direitos e os deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.
3. Havendo encerramento definitivo da empresa ou despedimento colectivo de trabalhadores, caduca automaticamente o contrato de trabalho, mas o trabalhador em regime de licença sem retribuição terá direito à conservação do lugar nos mesmos termos que os demais trabalhadores, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO V**DA SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO****Artigo 193.º****Regime geral**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho à entidade empregadora por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, a relação laboral suspende-se até à cessação do impedimento, salvo ocorrência de qualquer causa que determine a extinção dessa relação.
2. Durante o período de suspensão cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mas o trabalhador mantém o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão e as regalias de natureza social, nos termos estabelecidos por lei ou convenção.
3. O contrato caduca passados 18 meses sobre o início do impedimento.

4. Nos contratos de duração determinada a relação de trabalho caduca na data prevista para o seu termo ou quando se tornar certo que o impedimento se manterá para além dessa data, sem prejuízo do disposto no número anterior.

Artigo 194.º

Suspensão por doença

1. Quando o impedimento prolongado resultar da doença do trabalhador, a relação laboral só pode ser suspensa pelo empregador, com os efeitos do artigo anterior, depois de decorridos 90 dias a contar do início do impedimento.
2. A suspensão tem a duração máxima de trinta e seis meses, findo os quais caduca o contrato de trabalho. Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional o contrato só caduca quando se tornar certo que o impedimento é definitivo.
3. Se durante o período de suspensão o trabalhador for considerado apto a regressar ao serviço pela entidade médica competente deve apresentar-se imediatamente ao serviço considerando-se reintegrado nesta data.

Artigo 195.º

Suspensão por prestação de serviço militar

1. A prestação de serviço militar obrigatório determina, desde o seu início, a suspensão da relação do trabalho.
2. Terminado o serviço militar, o trabalhador, dentro de 30 dias, apresenta-se à entidade empregadora para retomar o trabalho, sob pena de extinção do contrato.
3. À suspensão do contrato por prestação de serviço militar aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 193.º.

Artigo 196.º

Suspensão para exercício de cargo público

À suspensão do contrato de trabalho em virtude do exercício de cargo público, em comissão de serviço, rege-se por legislação especial.

Artigo 197.º

Suspensão por cumprimento de prisão preventiva

1. Determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo e nos termos fixados pelo tribunal, a prisão preventiva do trabalhador quando não seja seguida de condenação.
2. Cessado o impedimento, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder direito ao lugar.

Artigo 198.º

Suspensão colectiva do trabalho por motivos relativos à empresa

1. O empregador pode suspender a prestação de trabalho de todos ou alguns trabalhadores, até 120 dias, com fundamento em dificuldades conjunturais de mercado, motivos económicas, tecnológicos, carência de abastecimento de matérias primas ou outros bens, que afectem de modo significativo a actividade normal e desde que a suspensão seja necessária para a viabilidade da empresa ou para evitar prejuízos graves.

2. O empregador que pretenda suspender a prestação de trabalho deve informar, com antecedência mínima de 15 dias úteis, a Direcção-Geral do Trabalho e os delegados sindicais ou, na sua falta, os sindicatos representativos dos trabalhadores sobre as razões justificativas, prazo e extensão da suspensão.
3. A Direcção-Geral do Trabalho pode convocar o empregador para prestar esclarecimentos complementares.
4. Os representantes dos trabalhadores podem participar na reunião promovida pela Direcção-Geral do Trabalho com o empregador ou, se não forem convocados, solicitar uma reunião com esta para esclarecimentos complementares e análise de outras medidas que permitam evitar ou reduzir a suspensão.
5. O empregador deve informar os trabalhadores sobre os fundamentos, prazo e extensão da suspensão, com antecedência de 7 dias.
6. Os trabalhadores cuja prestação de trabalho seja suspensa têm direito a:
 - a) Remuneração de base por inteiro durante os primeiros 7 dias de suspensão;
 - b) Metade de remuneração de base durante o restante período de suspensão;
 - c) Direito a férias, nos termos estabelecidos neste Código.
7. As partes podem acordar um regime diverso do previsto na lei relativamente à duração máxima da suspensão e ao disposto no número anterior.
8. O tempo de suspensão é contado na antiguidade do trabalhador.

TÍTULO V

DA RETRIBUIÇÃO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 199.º

Noção e conteúdo da retribuição

1. Considera-se retribuição a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.
2. Até prova em contrário, presume-se como retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Artigo 200.º

Vencimento e tempo de cumprimento

A obrigação de retribuir vence-se por períodos certos e iguais, os quais não podem exceder os 31 dias, devendo a retribuição ser paga até ao último dia útil do período a que respeita.

Artigo 201.º

Modo de pagamento

1. Salvo convenção em contrário, a retribuição é sempre satisfeita em moeda nacional.
2. Entende-se haver convenção em contrário quando outra solução resulta dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho ou do regulamento da empresa a que o trabalhador livremente aderir.

3. Quando, parte da retribuição for satisfeita em espécie, esta não pode ser superior à parte paga em dinheiro, salvo se o contrário for estabelecido em convenção colectiva de trabalho.

Artigo 202.º

Lugar e modo de cumprimento

1. A retribuição deve ser paga no local de trabalho, quando outro não tenha sido acordado.
2. É proibido pagar a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou casas de jogo, salvo tratando-se de trabalhadores ocupados nestes estabelecimentos.

Artigo 203.º

Compensação e descontos

1. O empregador não pode compensar a retribuição devida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2. Exceptuam-se do disposto no número anterior:
 - a) Os descontos estabelecidos por lei a favor do Estado e da Previdência Social;
 - b) Os descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado, ou a que a lei atribua exequibilidade independentemente deste trânsito;
 - c) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora em virtude de prejuízos causados por aquele na empresa ou estabelecimento, quando se acharem líquidas por decisão judicial transitada em julgado;
 - d) As multas aplicadas como sanção disciplinar;
 - e) Os preços da refeição no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimentos de produtos ou serviços da empresa que o trabalhador expressamente solicite;
 - f) Os abonos ou adiantamentos prestados por conta da retribuição e comprovados por documento escrito, assinado pelo trabalhador.
3. Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) não podem, no seu conjunto, exceder 1/3 da remuneração de base.

Artigo 204.º

Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão

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

Artigo 205.º

Remissão

1. É nula a remissão de crédito à retribuição verificado antes do respectivo vencimento.
2. A remissão, quando posterior ao vencimento, só é válida se constar de documento escrito.

CAPÍTULO II REMUNERAÇÕES ADICIONAIS

Artigo 206.º

Disposições gerais

1. O empregador pode acordar com o trabalhador a concessão de outras formas de retribuição, de modo a aumentar a produção e a produtividade no trabalho, a melhorar a qualidade da produção e a promover uma melhor utilização e economia dos bens da empresa.
2. Para o efeito do disposto no número anterior, o empregador pode interessar os trabalhadores nos resultados anuais da produção, em forma de percentagens, ou criar prémios e outros estímulos morais e materiais ligados à actividade empresarial, independentemente da remuneração de base convencionada.
3. Os prémios ou bónus devem recompensar o mérito individual do trabalhador e de colectivos de trabalhadores ou a superação das metas constantes dos planos de produção da empresa e ser atribuídas de acordo com índices e critérios objectivos.
4. Constituem nomeadamente, índices para a atribuição de bónus ou prémios:
 - a) A superação do plano de produção da empresa;
 - b) A melhoria da qualidade dos produtos;
 - c) A poupança de matérias-primas, combustíveis ou outros materiais;
 - d) A redução de despesas de funcionamento corrente, a redução de desperdícios ou o seu aproveitamento para fins económico e socialmente úteis;
 - e) A dedicação ao trabalho, revelada por melhoria de resultados individuais ou por não ocorrência de qualquer falta ao trabalho.
5. Nos casos em que seja concedido pelo empregador, a gratificação de Natal, 13.º mês ou prestação similar fica dependente da assiduidade do trabalhador durante os 12 meses anteriores, nos seguintes termos:
 - a) Até 3 faltas, será concedido por inteiro;
 - b) Entre 4 a 6 faltas, será concedido em 75%;
 - c) Entre 7 a 10 faltas, será concedido em 50%;
 - d) Mais de 10 faltas não será concedido.
6. Para efeitos do disposto no número anterior não são consideradas faltas as previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 186.º.
7. Para efeitos do disposto neste artigo, cada falta injustificada é contada em dobro.

Artigo 207.º

Remuneração por trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não inferior a 35% da retribuição normal.

Artigo 208.º

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal

1. O trabalho prestado em dia destinado ao descanso semanal é remunerado com um acréscimo não inferior a 100% da retribuição normal.
2. Para efeitos do disposto n.º 1 anterior, o trabalho prestado em dias feriados fixados por lei é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Artigo 209.º

Cumulação de acréscimos

1. O acréscimo legal da retribuição por trabalho nocturno é cumulável com os acréscimos de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal e feriado.
2. Os acréscimos da retribuição por trabalho extraordinário e em dia de descanso semanal ou feriado não são cumuláveis.

Artigo 210.º

Valor da retribuição/hora normal

Para efeitos de execução do disposto nos artigos anteriores o apuramento dos valores da retribuição/hora normal é calculado através da seguinte formula:

$R \times 12$

52 x N em que:

R é igual à retribuição mensal normal; e

N é igual ao número de horas de trabalho semanal normal.

Artigo 211.º

Retribuição na doença

1. Na situação de doença os trabalhadores têm direito a receber do empregador:
 - a) A diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social, nos primeiros 90 dias de cada impedimento, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
 - b) A remuneração líquida nos 3 primeiros dias de cada impedimento, compreendidos nos 90 dias referidos na alínea anterior.
2. O disposto na alínea b) do n.º 1 apenas se aplica até 15 dias por ano civil.
3. Tratando-se de trabalhador não abrangido pela Previdência Social tem direito a receber do empregador a totalidade de retribuição líquida durante os primeiros três meses de doença e dois terços de retribuição até ao sexto mês de doença.

Artigo 212.º

Retribuição na maternidade

1. Na situação de maternidade, a mulher trabalhadora tem direito a receber do empregador a diferença entre a remuneração líquida a que teria direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social durante a licença de maternidade.
2. Tratando-se de mulher trabalhadora não abrangido pela Previdência Social tem direito a receber do empregador a totalidade da retribuição líquida durante o período da licença.
3. O disposto neste artigo é aplicável, com as devidas adaptações, à situação prevista no número 2 do artigo 270.º.

Artigo 213.º

Recibo da retribuição

1. No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de

regulamentação colectiva aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

2. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação punível.

TÍTULO VI **DA EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

CAPÍTULO I **DOS MODOS DE EXTINÇÃO**

Artigo 214.º

Enumeração

A relação jurídico-laboral extingue-se por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Despedimento individual por justa causa;
- e) Rescisão pelo trabalhador.

Secção I

Do mútuo acordo

Artigo 215.º

Liberdade de desvinculação

1. É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.
2. A faculdade conferida no número anterior pode ser exercida com ou sem indemnização, para ter execução imediata ou em momento diferido, consoante os interesses das partes no contrato de trabalho.
3. Quando o empregador tiver interesse em atribuir eficácia imediata ao acordo revogatório, acorda com o trabalhador uma indemnização substitutiva do prazo de diferimento, atendendo à modalidade de contrato de trabalho a que estava vinculado, ao tempo de permanência na empresa, à retribuição que auferia e às possibilidades de o trabalhador encontrar um novo emprego.
4. A indemnização acordada nos termos do número anterior pode ser paga em dinheiro ou em bens fornecidos pelo próprio empregador, numa única prestação ou em prestações faseadas, consoante as preferências do trabalhador, e atende, nomeadamente, à necessidade de o trabalhador se estabelecer por conta própria ou criar a sua própria empresa.

Artigo 216.º

Forma

1. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início de produção dos respectivos efeitos.
3. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto neste Código.
4. Se, no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 217.º

Anulação por violação da vontade

O disposto na presente secção não prejudica o direito de o trabalhador obter, pelas vias ordinárias, a anulação de acordo revogatório ou de uma ou mais das suas cláusulas, por erro, dolo ou coacção.

Secção II

Da caducidade

Artigo 218.º

Casos de caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:
 - a) Expirado o prazo estabelecido;
 - b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de o empregador o receber;
 - c) Pela ocorrência de quaisquer factos extintivos, não dependentes da vontade das partes;
 - d) Pela reforma do trabalhador.
2. Nos casos previstos no número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devessem conhecê-la.
3. A caducidade produz os efeitos do contrato a termo, salvo em caso de morte do empregador se os sucessores continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou houver transmissão da empresa ou estabelecimento.

Artigo 219.º

Falência ou insolvência

A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho devendo o administrador da massa falida satisfazer, integralmente, as obrigações da empresa para com os trabalhadores, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Secção III

Do despedimento colectivo

Artigo 220.º

Despedimento colectivo

O empregador pode fazer cessar os contratos de trabalho de dois ou mais trabalhadores, com fundamento na diminuição da actividade ou encerramento definitivo da empresa, do estabelecimento ou de parte da estrutura da empresa, por motivos conjunturais, económicas ou tecnológicos.

Artigo 221.º

Processo

1. O empregador que tencione proceder a um despedimento coletivo deve comunicar essa intenção, por escrito, aos sindicatos que representam os trabalhadores.

2. Da comunicação referida no n.º 1 devem constar:

a) Os fundamentos para o despedimento coletivo;

b) A data prevista para a cessação dos contratos;

c) O critério de seleção dos trabalhadores;

d) O número e a categoria profissional dos trabalhadores abrangidos.

3. Não sendo os trabalhadores sindicalizados, a comunicação referida no n.º 1 é feita diretamente aos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem fazer-se representar por uma comissão composta por um máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores, designada num prazo de cinco dias úteis após a receção da comunicação.

4. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 3, envia cópia da mesma à Direção-Geral do Trabalho.

Artigo 221.º-A

Informações e negociação em caso de despedimento coletivo

1. Nos cinco dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 221.º, é iniciada uma fase de informações e negociação entre o empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar.

2. O empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

3. De cada reunião de negociação deve ser elaborada ata, contendo os pontos acordados, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

4. Na falta de acordo nos quinze dias posteriores ao início das negociações, o empregador ou a sua associação ou o organismo sindical poderá requerer a mediação junto dos órgãos públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem, nos termos da lei de arbitragem, Lei n.º 76/VI/2005 de 16 de Agosto.

Artigo 221.º-B

Intervenção da Direção-Geral do Trabalho

1. A Direção-Geral do Trabalho participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a sua regularidade, tanto do ponto de vista substantivo, como procedimental e a conciliação dos interesses das partes.
2. A Direção-Geral do Trabalho caso constate alguma irregularidade do ponto de vista substantivo ou procedimental deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

Artigo 222.º

Decisão de despedimento

1. Celebrado o acordo ou emitido o laudo arbitral, nos termos do artigo anterior, no prazo de 5 dias o empregador comunica os termos dos mesmos a cada trabalhador abrangido pela decisão de despedimento.
2. Na falta de acordo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, indicando expressamente o motivo e a data de cessação do contrato, o 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 15 dias, relativamente à data da cessação do contrato.
3. Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador envia à Direção-Geral do Trabalho e aos sindicatos as atas das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação da sua não existência, as razões que impediram o 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 par
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.

Artigo 222.º-A

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 um dia de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.
2. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, mediante concertação prévia entre o trabalhador e o empregador.

Artigo 222.º-B

Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, nos termos previstos na lei, denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à indemnização.

Artigo 223.º (revogado)

Prioridade na manutenção de emprego

Em caso de redução de actividades, têm preferência na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecido a seguir, os trabalhadores:

- a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
- b) Mais antigos;
- c) Que, por virtude de lesão adquirida em serviço do empregador, tenham redução na sua capacidade de ganho;
- d) Com maiores encargos familiares;
- e) Mais idosos.

Artigo 224.º

Indemnização por despedimento colectivo

1. Os trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo têm direito a indemnização correspondente a vinte dias de retribuição, por cada ano completo de serviço.
2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.
3. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior, é tomada como base a retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.
4. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
5. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.
6. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Artigo 225.º

Encerramento por motivo de força maior

No caso de encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento por motivo de força maior, aos trabalhadores contratados por tempo determinado é pago o valor correspondente às retribuições vincendas até ao termo do prazo dos contratados.

Artigo 226.º

Impugnação do despedimento colectivo

1. Os trabalhadores podem propor ação de anulação do despedimento coletivo no tribunal competente ou tribunal arbitral, instituído por convenção de arbitragem, nos termos da Lei n.º 76/VI/2005, de 16 de agosto, com fundamento em;
 - a) Falta ou insuficiência de fundamentos;
 - b) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 221.º ou da promoção da negociação prevista no n.º 1 do artigo 221.º-A;
 - c) O empregador não tiver cumprido os prazos de aviso prévio previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 222.º.
2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo 240.º.

Artigo 227.º

Encerramento por facto de príncipe

Resultando o encerramento ou a redução de actividade de determinação de autoridades competentes, para cumprimento de obrigações e deveres previstos nas leis e regulamentos e, sendo a medida de execução imediata, pode não ser observado qualquer aviso prévio, mas os trabalhadores têm direito à indemnização a que se refere o artigo 238.º.

Artigo 228.º

Transferência do trabalhador para outro estabelecimento

1. Não há lugar a caducidade ou à indemnização se o empregador transferir os trabalhadores para outros estabelecimentos que lhe pertençam.
2. Ocorrendo o previsto no número anterior, os contratos de trabalho são reajustados às circunstâncias do novo local e à natureza do emprego, ficando as despesas de transferência sob a exclusiva responsabilidade do empregador.

Artigo 229.º

Encerramento por outras razões

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por iniciativa do empregador e por razões diversas das previstas nos números anteriores, os trabalhadores têm direito a indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento sem justa causa.
2. Não se aplica o disposto no número anterior quando o empregador puder conservar a relação jurídico-laboral com os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos que lhe pertençam.

Artigo 230.º

Encerramento por falência ou por motivo de força maior

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por falência ou por motivo de força maior, os trabalhadores têm direito a uma indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Secção IV

Do despedimento por justa causa

Subsecção I

Disposições comuns

Artigo 231.º

Noção de justa causa

Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, tendo em conta a gravidade, grau de culpa e consequências, torne praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

Artigo 232.º

Apreciação de justa causa

Na apreciação de justa causa de rescisão devem ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa ou do trabalhador, a intensidade do dolo e o grau de culpa, a prática disciplinar da empresa e outras circunstâncias relevantes.

Artigo 233.º

Despedimento sob condição

1. O despedimento não pode ser subordinado a qualquer condição suspensiva ou resolutiva, devendo no momento em que se efectiva ser indicada a justa causa em que se baseia.
2. O despedimento que não obedeça aos requisitos previstos no número anterior considera-se sem efeito.

Subsecção II

Despedimento com justa causa promovido pelo empregador

Artigo 234.º

Justa causa de despedimento do trabalhador

1. O empregador pode despedir o trabalhador, ocorrendo justa causa.
2. Constitui justa causa de despedimento, nomeadamente:
 - a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) A prática, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional ou de interesses morais ou patrimoniais da própria empresa, dos outros trabalhadores ou de terceiros;
 - c) A provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores ou com terceiros;
 - d) A apresentação ao trabalho em estado de embriaguez, designadamente quando reiterada;
 - e) A falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
 - f) A diminuição intencional do rendimento de trabalho;
 - g) A negligência grave na execução do trabalho bem como a falta repetida de zelo e diligências normais na prestação do serviço;
 - h) As faltas não justificadas ao trabalho, quando determinarem prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou forem reveladoras de conduta manifestamente indisciplinada, seja qual for o número de faltas dadas;
 - i) Dez faltas consecutivas ou vinte faltas interpoladas injustificadas, no decurso de doze meses, independentemente dos prejuízos que ocasionarem.
3. Constituem justa causa objectiva de despedimento:
 - a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções normalmente exercidas, reiteradamente demonstrada;
 - b) A manifesta inadaptação do trabalhador para as funções para que foi contratado;
 - c) A extinção do posto de trabalho, nos termos previstos no artigo 229.º.

Artigo 235.º

Despedimento por manifesta inadaptação

1. No caso de alterações tecnológicas ou organizativas da empresa, que modifiquem substancialmente o modo de prestação do trabalho ou o conteúdo das funções normais do trabalhador, o empregador deve facultar-lhe a formação profissional necessária para o

exercício das novas funções relativas ao posto de trabalho e conceder-lhe um período de adaptação não inferior a 60 dias.

2. Se, na sequência das alterações e após a formação e período de adaptação referidos no número anterior, o trabalhador revelar manifesta inadaptação para as novas funções, o empregador deve, se possível, colocá-lo noutra posto de trabalho compatível com as suas aptidões profissionais.

3. Se o empregador não puder colocar o trabalhador noutra posto de trabalho ou se este o recusar, pode haver lugar a despedimento com fundamento na inadaptação às novas funções.

Artigo 236.º

Despedimento por extinção do posto de trabalho

1. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho devidamente fundamentada nessa extinção e por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar quando se verificarem os seguintes requisitos:

a) Os motivos invocados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a manutenção da relação contratual com o trabalhador em causa;

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 coletivo.

3. Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

4. 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 reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

5. 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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Artigo 237.º

Processo para despedimento por justa causa objectiva

1. O empregador que pretenda efetuar um despedimento com justa causa objetiva deve comunicar ao trabalhador a intenção de o despedir, bem como as razões justificativas, com a antecedência mínima de 35 dias relativamente à data prevista para cessação do contrato.

2. O trabalhador pode responder à entidade empregadora, expondo a falta ou insuficiência das razões alegadas, no prazo de 7 dias úteis.

3. Se o empregador mantiver a decisão de despedimento, deve comunicá-la ao trabalhador, por escrito, com indicação das razões justificativas e antecedência mínima de 25 dias, relativamente à data prevista para cessação do contrato.

4. Se o empregador não cumprir, no todo ou em parte, o aviso prévio previsto no número anterior, pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a este período.

Artigo 238.º

Indemnização por despedimento por justa causa objectiva

1. O despedimento por justa causa objetiva confere ao trabalhador direito a indemnização no valor não inferior a 20 dias de retribuição por cada ano de serviço.

2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

3. O valor da indemnização prevista no número anterior pode ser elevado por convenção colectiva.

Artigo 239.º

Impugnação do despedimento com justa causa objectiva

1. O trabalhador pode propor ação judicial de anulação do despedimento com justa causa objetiva, no tribunal comum competente, com fundamento em:

a) Falta ou insuficiência de fundamentos;

b) Não cumprimento dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 236.º;

c) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 237.º.

2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo anterior.

Artigo 240.º

Direitos do trabalhador despedido sem justa causa

1. O trabalhador despedido sem justa causa tem direito a ser reintegrado na empresa, com a mesma categoria e antiguidade, bem como às retribuições correspondentes ao período decorrido desde o despedimento até à reintegração.

2. Se o empregador obstar à reintegração do trabalhador é obrigado a pagar-lhe, além das remunerações referidas no número anterior, uma remuneração no valor de 40 dias de retribuição base por ano de serviço completo ou fração de antiguidade.

3. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

4. As indemnizações previstas no presente artigo são calculadas com base na retribuição que o trabalhador auferiria, se não tivesse sido despedido, com referência à data em que deveria ser reintegrado.

5. Às remunerações referidas no n.º 2 do presente artigo são deduzidos os seguintes montantes:

a) As importâncias que o trabalhador tenha auferido 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 ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Subsecção III

Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador

Artigo 241.º

Justa causa de despedimento pelo trabalhador

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte do trabalhador:

- a) A falta culposa do pagamento da retribuição na forma devida;
- b) A ofensa à sua honra e dignidade;
- c) A violação culposa dos direitos e garantias que lhe assistem;
- d) A modificação substancial da posição jurídica do trabalhador;
- e) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, quando sejam susceptíveis de provocar riscos sérios à saúde do trabalhador ou ameaçam à sua integridade física;
- f) A provocação de conflitos por parte do empregador ou de outros trabalhadores da empresa;
- g) A aplicação ao trabalhador de sanções abusivas.

2. Constitui ainda justa causa de despedimento por parte do trabalhador a necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço.

3. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente a relação de trabalho, quer o contrato, seja a prazo ou não.

4. O trabalhador que se despedir com justa causa, salvo nos casos do n.º 2, tem direito a indemnização prevista no art. 238.º.

Artigo 242.º

Insubsistência da justa causa

Se a justa causa vier a ser judicialmente declarada insubsistente o trabalhador constitui-se na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados em consequência da rescisão injustificada do contrato, nos termos gerais de direito.

Secção V

Rescisão do contrato pelo trabalhador

Artigo 243.º

Rescisão com aviso prévio

1. Independentemente de ocorrência de justa causa, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-la à entidade empregadora pelas vias e com o aviso prévio que resultarem do contrato. Na falta deste, o aviso prévio não pode ser inferior a 15 dias, por cada ano de serviço prestado à entidade empregadora, até o máximo de dois meses.

2. O prazo previsto no número anterior pode ser dispensado, no momento da rescisão do contrato, havendo acordo entre o empregador e o trabalhador, independentemente do que constar do contrato de trabalho ou dos seus aditamentos quanto à forma e tempo de aviso prévio.

3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número um deste artigo, fica vinculado a indemnizar à entidade empregadora pelo valor

correspondente à retribuição do período em falta, independentemente das indemnizações devidas pelos prejuízos causados pela ausência inoportuna do trabalhador.

Artigo 244.º

Abandono de lugar

1. Considera-se que o trabalhador rescindiu o contrato sem aviso prévio quando tenha abandonado o lugar.
2. Presume-se o abandono de lugar quando o trabalhador não se apresente no seu posto de trabalho durante 10 dias úteis seguidos sem dar notícia à entidade empregadora.
3. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida se o trabalhador demonstrar que esteve temporariamente impedido de se comunicar com o empregador e que o fez logo que tal lhe foi possível.

Artigo 245.º

Efeitos do abandono

O trabalhador que abandonou o lugar considera-se, para todos os efeitos legais, desvinculado do contrato desde o primeiro dia em deixou de comparecer ao serviço.

Artigo 246.º

Indemnização por falta de pré-aviso

Se a entidade empregadora não comunicar ao trabalhador as consequências do abandono do trabalho, fica inibida de exigir em seu proveito a indemnização a que teria em virtude da falta de aviso prévio.

LIVRO II DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM ESPECIAL

TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 247.º

Regime subsidiário

1. Em tudo o que não estiver regulado neste Livro aplica-se, subsidiariamente, o disposto no Livro I do presente Código.
2. Os trabalhadores abrangidos pelos contratos a que se reporta o presente Livro gozam dos direitos e regalias e estão sujeitos aos deveres previstos no Livro I deste Código, salvo quando sejam incompatíveis com a natureza do contrato.

TÍTULO II DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DAS PESSOAS

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Artigo 248.º

Noção de contrato de aprendizagem

1. Contrato de aprendizagem é aquele pelo qual um empregador se compromete a assegurar, por si ou em colaboração com outras pessoas ou instituições, formação profissional a um aprendiz, ficando este obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.
2. O contrato de aprendizagem não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão da acção de formação para que foi celebrado.

Artigo 249.º

Idade do aprendiz

1. Ninguém pode ser aceite para iniciar a aprendizagem se tiver menos de catorze anos de idade ou mais de dezoito anos.
2. A idade máxima prevista no número anterior pode ser elevada até 24 anos, quando se trata de primeira ocupação profissional.

Artigo 250.º

Forma do contrato

O contrato de aprendizagem está sujeito a forma escrita e deve ser feito em triplicado, assinado pela entidade formadora, pelo aprendiz e, no caso de este ser menor, pelo seu representante legal.

Artigo 251.º**Conteúdo**

1. O contrato de aprendizagem contém, obrigatoriamente, a identificação dos contraentes, o objecto, o montante da bolsa de formação, se o houver, a duração, o horário e local de aprendizagem.
2. O representante do menor pode fixar outros elementos essenciais no contrato de aprendizagem.

Artigo 252.º**Requisitos do mestre de aprendiz**

1. Ninguém pode ser mestre de aprendiz quando tenha sido condenado por crime consumado ou simplesmente tentado contra menores, nomeadamente, os previstos no artigo 133.º e 141.º e segs todos do Código Penal vigente.
2. Quando uma pessoa tenha sido condenada por outro crime que não os previstos no número anterior, compete à Direcção-Geral do Trabalho, tendo em conta o grau de ressocialização dessa pessoa, avaliar e decidir se deve ou não ser mestre de aprendiz.
3. Quando o contrato de aprendizagem seja celebrado com uma pessoa colectiva, os requisitos enunciados nos artigos anteriores avaliam-se na pessoa do trabalhador indigitado pela empresa para ministrar as acções de formação.

Artigo 253.º**Requisitos da empresa**

1. Só pode celebrar contrato de aprendizagem o empregador que disponha de ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados a garantir a formação profissional do aprendiz.
2. Compete à Direcção-Geral do Trabalho certificar a capacidade do empregador para garantir formação profissional a aprendiz.

Artigo 254.º**Registo do contrato**

1. O contrato de aprendizagem só se torna eficaz a partir do registo.
2. No prazo de 10 dias a contar da sua celebração, o mestre ou a empresa envia à Direcção-Geral do Trabalho o original do contrato de aprendizagem, acompanhado de documento comprovativo da aptidão física do aprendiz para a execução das tarefas de aprendizagem.
3. A Direcção-Geral do Trabalho pode recusar o registo do contrato quando faltar o documento previsto no número anterior e quando o mestre ou a empresa não reunir as condições técnicas e morais para ministrar a formação.
4. Em todo o caso o contrato de aprendizagem considera-se registado quando, decorridos 10 dias sobre a data da sua apresentação na Direcção-Geral do Trabalho, esta não comunicar à empresa ou ao mestre a recusa do registo.

Secção I

Direitos e deveres das partes

Artigo 255.º

Bolsa de formação

1. O aprendiz tem direito a uma bolsa de formação, conforme os usos e costumes da profissão.
2. Pode igualmente ser atribuída ao aprendiz uma bolsa de formação quando a acção seja financiada por organismos de formação profissional ou através de cooperação internacional, nos termos regulamentares.

Artigo 256.º

Seguro obrigatório

Durante a vigência do contrato de aprendizagem, os aprendizes ficam abrangidos pelo seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 257.º

Deveres da entidade formadora

Constituem deveres da entidade formadora:

- a) Ministrando ao aprendiz a formação necessária ao exercício de uma profissão qualificada;
- b) Não exigir do aprendiz tarefas que não estejam compreendidas na profissão para cujo exercício se forma;
- c) Facultar ao aprendiz a frequência das disciplinas que integram a formação geral;
- d) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente de trabalho compatíveis com a idade do aprendiz;
- e) Informar regularmente o representante legal do aprendiz dos resultados da aprendizagem;
- f) Pagar pontualmente ao aprendiz a bolsa de formação a que por lei tem direito.

Artigo 258.º

Deveres do aprendiz

Constituem deveres do aprendiz:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Usar de urbanidade no trato com as pessoas com que se relacione durante e por causa da aprendizagem;
- c) Acatar e seguir as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora e às pessoas que colaborem na sua formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de aprendizagem e das normas que o regem.

Artigo 259.º

Duração da aprendizagem

A aprendizagem não pode ter duração superior a 3 anos.

CAPÍTULO II DO TRABALHO DE MENORES

Artigo 260.º

Protecção moral do menor

É aplicável ao trabalho de menores o disposto nos artigos 250.º e 251.º deste Código.

Artigo 261.º

Idade

1. Nenhum menor pode trabalhar enquanto não completar a idade de escolaridade obrigatória e, em caso algum, antes de perfazer 15 anos.
2. Não constitui violação do disposto no número anterior a contratação de menor para actividades de representação, cinema, bailado, música e outras actividades de natureza espiritual, desde que a ocupação do menor seja devidamente acompanhada pelos pais ou quem legalmente o represente, e não prejudique a sua saúde, formação escolar, educação ou afecte o seu desenvolvimento físico, mental ou moral.
3. A contratação de um menor para a execução das tarefas a que se reporta o número anterior está sujeito a visto da Direcção-Geral do Trabalho, a qual pode mandar suprimir certas cláusulas do contrato, aditar ou corrigir outras e pode ainda, em despacho fundamentado, recusar o visto quando considerar que os interesses do menor não se encontram devidamente acautelados.
4. A execução do contrato sem o competente visto da Direcção-Geral do Trabalho constitui contra-ordenação punível.
5. Quando a ambos pais incumba o poder paternal, a falta de um deles constitui motivo de ilegitimidade para a obtenção de qualquer dos efeitos previstos neste artigo.

Artigo 262.º

Tarefas domésticas e agrícolas

Não constitui igualmente violação do disposto no número um do artigo anterior a execução de tarefas que fazem parte da formação do menor para a vida, tais como a colaboração na execução de pequenas tarefas domésticas, agrícolas ou de outra natureza que contribuam para o seu desenvolvimento físico e mental, aperfeiçoem o seu sentido de organização, fortaleçam a auto-disciplina e qualifiquem a sua relação com a família, a comunidade e o ambiente.

Artigo 263.º

Forma

1. O contrato de trabalho celebrado com menor carece sempre de forma escrita, sob pena de nulidade.
2. Além dos efeitos previstos no artigo 34.º, a nulidade do contrato de trabalho celebrado com quem não preenchia as condições previstas neste capítulo confere ao menor direito a ser indemnizado como se tivesse sido despedido sem justa causa.

Artigo 264.º**Trabalho defeso a menor**

1. Os menores não podem desempenhar actividades que não sejam conformes com o seu desenvolvimento físico e intelectual.
2. Sempre que se suscitem dúvidas sobre as condições físicas ou psíquicas de um menor para a execução de qualquer tarefa, o mesmo pode ser submetido a controle médico, por iniciativa própria, do empregador, dos representantes legais, ou de qualquer trabalhador da empresa.
3. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de que um menor se encontra a prestar trabalho em condições perigosas ou insalubres ou outras condições que prejudiquem a sua saúde física ou psíquica ou, de um modo geral, com violação da legislação de trabalho relativa a menores, pode denunciar o facto à Direcção-Geral do Trabalho ou a qualquer autoridade com vista a fazer cessar as circunstâncias ilegais da prestação de trabalho.
4. Quando a denúncia tiver sido apresentada perante outra autoridade, que não a Direcção-Geral do Trabalho, a entidade que recebeu a denúncia deve retransmiti-la acto contínuo à Direcção-Geral do Trabalho e tomar as medidas preventivas que se inscreverem na sua esfera de competência.

Artigo 265.º**Condições de prestação do trabalho**

1. As pessoas que empreguem menores devem, antes da execução de qualquer tarefa, comprovar que estes possuem a robustez física necessária ao exercício da actividade profissional para que foram contratados.
2. Durante a prestação do trabalho, os menores são submetidos regular e periodicamente, no mínimo uma vez por ano, a prova de robustez física e de saúde para o exercício da função.
3. Salvo acordo em contrário, as despesas com os exames referidos nos dois artigos anteriores correm por conta do empregador.

Artigo 266.º**Duração do trabalho**

1. O período normal de trabalho de menores não pode exceder 38 horas semanais e 7 diárias.
2. O período normal de trabalho de menores pode ser, porém, igual ao dos outros trabalhadores quando as tarefas exercidas sejam de simples presença, o trabalho seja acentuadamente intermitente ou para efeitos exclusivos da formação do menor.
3. O descanso ininterrupto do menor não pode ser inferior a 12 horas diárias.

Artigo 267.º**Trabalho nocturno e por turno**

Estão interditos de prestar trabalho nocturno e por turnos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, os trabalhadores menores de 18 anos, a não ser que o trabalho nesse regime seja indispensável para a sua formação profissional e seja autorizada pela Direcção-Geral do Trabalho.

Artigo 268.º**Trabalho extraordinário**

O trabalho extraordinário de menores com idade compreendida entre os 16 e os 18 anos só é consentido em caso de força maior, não podendo, porém, exceder duas horas por dia e trinta horas por ano.

Artigo 269.º**Capacidade de estar em juízo**

1. Havendo impossibilidade de representação pelos pais ou tutor, o trabalhador menor pode estar pessoalmente em juízo para defesa dos seus interesses jurídico- laborais, sem prejuízo da intervenção do Ministério Público, nos termos da lei.
2. Na situação prevista no número anterior, o juiz ou outra entidade que receber a petição do menor, contacta imediatamente a Ordem dos Advogados, pela via que achar mais conveniente, para que esta providencie um advogado para assegurar a defesa dos interesses do menor.

CAPÍTULO III**TRABALHO DE MULHERES****Artigo 270.º****Protecção da maternidade**

1. A mulher grávida deve trabalhar em condições que não prejudiquem a gestação.
2. Durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora, entre outros, os seguintes direitos:
 - a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos desaconselháveis ao seu estado;
 - b) Não prestar trabalho extraordinário ou trabalho nocturno, nem ser deslocada do local de trabalho habitual;
 - c) Interromper o trabalho diário para aleitamento e cuidados dos filhos, sem perda de salário.
3. A mulher grávida trabalhadora deve, sempre que tal lhe seja exigido pelo empregador, apresentar comprovação médica do seu estado.

Artigo 271.º**Licença de maternidade**

1. Por altura do parto a mulher tem direito a uma licença por maternidade de 60 dias.
2. O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do número anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3 deste artigo.

Artigo 272.º**Dispensas para consultas**

1. A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, recorrer às consultas pré-natais fora do horário normal da empresa.

2. Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.

Artigo 273.º

Licença especial na gravidez de risco

A trabalhadora grávida em situação de risco para si, ou para o nascituro, impeditivo do exercício das funções, seja qual for o motivo determinante do impedimento, goza do direito a licença especial pelo tempo necessário a prevenir o risco, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado.

Artigo 274.º

Dispensa para amamentação

Para efeitos de amamentação, a trabalhadora tem direito, durante os primeiros seis meses a seguir ao parto, a 45 minutos de dispensa em cada período de trabalho.

Artigo 275.º

Despedimento

Salvo prova em contrário, o despedimento de mulher grávida, puerpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

CAPÍTULO IV

DO TRABALHO DE ESTRANGEIROS

Artigo 276.º

Noção de trabalho de estrangeiro – dupla nacionalidade

1. Entende-se por trabalho de estrangeiros, para efeitos deste Código, a actividade intelectual ou manual executada por quem não tenha a nacionalidade cabo-verdiana.
2. À promessa de contrato de trabalho com um estrangeiro é aplicável o disposto neste Capítulo com as devidas adaptações.
3. O trabalhador com várias nacionalidades, sendo uma a cabo-verdiana, não pode ser considerado estrangeiro para efeitos deste Código, ainda que tenha uma conexão mais estreita com um outro país da nacionalidade.

Artigo 277.º

Regime mais favorável

O disposto no presente Capítulo não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com estrangeiros cujos países reconheçam aos cabo-verdianos condições mais favoráveis do que aquelas que nele se estabelece. Em tal caso, é aplicável o regime geral do contrato de trabalho previsto neste Código, sem as especialidades e particularidades a que se reporta o presente Capítulo.

Artigo 278.º**Relações de família**

1. O trabalhador estrangeiro que tenha a seu cargo ou viva em economia comum com cônjuge, convivente, ascendente ou descendente de nacionalidade cabo-verdiana não está igualmente sujeito às limitações a que se reporta o presente Capítulo.
2. A averiguação a que se reporta a presente disposição é da competência da Direcção-Geral do Trabalho que pode fazer-se assistir pelos serviços com intervenção na área da família.

Artigo 279.º**Conflito de nacionalidades**

Para efeitos deste Código, quando um trabalhador tiver duas ou mais nacionalidades estrangeiras, prevalece a nacionalidade do país cuja legislação confere aos trabalhadores cabo-verdianos melhor protecção.

Artigo 280.º**Residência**

1. Só tem direito a exercer uma actividade por conta de outrem em território nacional, seja a pessoa, entidade ou empresa nacional ou estrangeira, o trabalhador estrangeiro que se encontre ou resida legalmente em território nacional.
2. A averiguação dos requisitos a que se reporta a presente disposição far-se-á em conformidade com as normas que regulam a entrada, permanência e saída de estrangeiros, sejam de fonte interna como de fonte internacional.

Artigo 281.º**Estrangeiro ilegal**

1. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem se encontre ou resida ilegalmente em território nacional.
2. À nulidade a que se reporta o número anterior é aplicável o regime previsto no artigos 34.º deste Código, mas o contrato pode ser aproveitado se, supervenientemente, o trabalhador estrangeiro vier a preencher os requisitos cuja falta deu lugar à invalidade do contrato.
3. O disposto neste artigo não é aplicável ao tele-trabalho, ao trabalho executado no domicílio do trabalhador ou outras modalidades de trabalho equivalentes que, pela sua natureza, não impliquem a presença física do trabalhador em território nacional.

Artigo 282.º**Forma**

1. Estão sujeitos ao regime de liberdade de forma os contratos de trabalho celebrados com estrangeiros que:
 - a) Preencham as condições previstas no artigo 278.º;
 - b) Tenham residência legal em Cabo Verde há mais de três anos;
 - c) Por convenção internacional não dependam de qualquer forma especial.
2. Nos demais casos não previstos no número anterior o contrato de trabalho celebrado com estrangeiro está sujeito a forma escrita, mas poderá, a todo o tempo, seguir o regime de liberdade de forma se se verificarem algumas das condições referidas nas alíneas a) a c) do n.º 1 deste artigo.

3. A exigência ilegal de forma escrita não contende com a validade do contrato que se considera, para todos os efeitos, celebrado segundo o regime de liberdade de forma.

Artigo 283.º

Visto

1. Os contratos de trabalho celebrados com estrangeiros só se tornam eficazes mediante a aposição do visto da Direcção-Geral do Trabalho.
2. O pedido de visto pode ser apresentado pelo empregador, pelo trabalhador ou por qualquer interessado.
3. A aposição do visto depende da observância dos requisitos previstos neste Capítulo e demais legislação aplicável a estrangeiros.

Artigo 284.º

Execução do contrato sem visto

A execução do contrato de trabalho cujo visto tenha sido recusado, equivale a falta de autorização para trabalhar em território nacional e constitui contra-ordenação punível nos termos deste Código e demais legislação aplicável.

Artigo 285.º

Validade do visto

1. O visto tem a validade correspondente à duração do contrato, conforme a sua modalidade.
2. Tratando-se, porém, de contrato a prazo, a renovação deste, implica a automática renovação do visto, sem dependência de um novo pedido. Em tal caso, o empregador fica vinculada a comunicar à Direcção-Geral do Trabalho as alterações ocorridas no contrato de trabalho, em prazo razoável.

TÍTULO III

DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO LUGAR

CAPÍTULO I

DO TRABALHO DOMÉSTICO

Artigo 286.º

Noção

1. Considera-se trabalho doméstico o que é prestado na residência do empregador para satisfação das necessidades pessoais que normal e permanentemente se ligam com a vida deste e do seu agregado doméstico.
2. Salvo estipulação em contrário, integram o conteúdo de tarefas domésticas:
 - a) Limpeza e arrumo da casa;
 - b) Confeção de refeições;
 - c) Lavagem e tratamento de roupas;
 - d) Vigilância e assistência a crianças e pessoas idosas;
 - e) Tarefas externas relacionadas com as anteriores;
 - f) Jardinagem;

- g) Costura;
- h) Outras similares, consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão das tarefas supra referidas.

3. Não se considera trabalho doméstico, para efeitos do disposto neste Capítulo, a prestação das actividades referidas no número anterior em creches, casas de repouso, infantários, unidades de exploração turística, hoteleira e outras unidades em que aquelas actividades sejam exercidas com fim lucrativo.

Artigo 287.º

Período experimental

As partes no contrato de trabalho doméstico não podem convencionar um período experimental superior a 30 dias, decorrido o qual o contrato considera-se celebrado pelo tempo que as partes convencionarem.

Artigo 288.º

Horário de trabalho

1. O horário de trabalho doméstico deve ser organizado segundo as necessidades da vida familiar e os usos da localidade, de modo a não prejudicar a saúde do trabalhador.
2. Ao trabalhador doméstico devem ser asseguradas pelo menos 8 horas de repouso nocturno e um conveniente repouso durante o dia.

Artigo 289.º

Deveres do trabalhador doméstico

1. São deveres específicos do trabalhador doméstico:
 - a) Respeitar as normas da vida familiar do empregador e da sua família;
 - b) Não revelar qualquer segredo relativo à vida privada do empregador, da sua família, ou de quaisquer pessoas que com ele vivam em economia comum;
 - c) Manter com os outros trabalhadores relações que não prejudiquem a vida doméstica.
2. O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e saúde, nomeadamente:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pelo empregador;
 - b) Utilizar correctamente os equipamentos, utensílios e produtos postos à sua disposição;
 - c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

Artigo 290.º

Retribuição

1. O empregador está interdito de remunerar o trabalhador doméstico unicamente em alimentação e alojamento.
2. Não constituem retribuição as gratificações atribuídas ao trabalhador por membros do agregado familiar ou seus amigos bem como as ofertas de roupas, sapatos, jóias ou similar feitos designadamente por ocasião de festas, aniversários ou outros eventos.

Artigo 291.º**Descanso semanal**

O período do descanso semanal poderá ser transferido para outro ou outros dias da semana, mediante acordo das partes.

Artigo 292.º**Causas específicas de despedimento**

1. Constitui, nomeadamente, justa causa de despedimento do trabalhador doméstico:
 - a) A recusa de obediência a medidas de higiene ou sanitárias determinadas pelo empregador;
 - b) Doença prolongada por mais de 30 dias.
2. Na situação prevista na alínea b) do número anterior, o trabalhador tem direito, além da retribuição normal do mês do despedimento, ao equivalente às férias a que teria direito no ano da cessação do contrato.

Artigo 292.º-A**Indemnização por despedimento sem justa causa**

O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador doméstico, confere a este o direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de serviço até à data do despedimento, nos casos de contrato sem termo ou a termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

Artigo 293.º**Deveres do empregador**

1. O empregador deve tomar as medidas necessárias para que o local de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:
 - a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
 - b) Promover a reparação de utensílios e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
 - c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;
 - d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou dos efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;
 - e) Proporcionar, quando, for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.
2. O empregador deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

Artigo 294.º**Rescisão pelo trabalhador**

A doença infecto-contagiosa de pessoas que habitem normalmente na residência onde o serviço é prestado constitui justa causa para o trabalhador se despedir.

CAPÍTULO II**TRABALHO TEMPORÁRIO****Secção I****Disposições gerais****Artigo 294.º-A****Trabalho temporário**

1. O trabalho temporário consiste no trabalho prestado por empresa de trabalho temporário a uma empresa utilizadora para atender necessidades transitórias de pessoal e acréscimo excecional e temporário da atividade da empresa.

2. O trabalho temporário pressupõe a celebração pela empresa de trabalho temporário dos seguintes contratos:

- a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;
- b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;
- c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

3. Entende-se por:

a) Contrato de trabalho temporário: o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade 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 atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado

c) Contrato de utilização de trabalho temporário: 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.

d) Empresa de trabalho temporário: toda a pessoa coletiva que tenha por objeto exclusivo a cedência temporária da atividade de trabalhadores a utilizadores, que para esse feito recruta e remunera.

Artigo 294.º-B**Exercício de atividade de trabalho temporário**

O licenciamento e o exercício de atividade de trabalho temporário é objeto de legislação específica.

Artigo 294.º-C**Nulidades dos contratos**

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 licenciada para o exercício da respetiva atividade.
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. É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo 294.º-E.
4. No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.
5. 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.
6. No caso previsto no n.º 3, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
7. No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.
8. Em substituição do disposto no n.ºs 4, 5, 6 ou 7, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de atividade, por uma indemnização nos termos do n.º 4 do artigo 241.º.

Artigo 294.º-D**Responsabilidade da empresa do utilizador ou da empresa de trabalho temporário**

1. O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.
2. 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 dois anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

Secção II**Contrato de utilização de trabalho temporário****Artigo 294.º-E****Admissibilidade**

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 361.º e das alíneas a) a h) do artigo 366.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 prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;

c) Substituição de trabalhador em caso de passagem provisória deste ao regime de trabalho a tempo parcial.

2. Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do artigo 366.º, considera-se acréscimo excecional de atividade da empresa o que tenha duração até 9 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 coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Artigo 294.º-F

Justificação do contrato

Cabe ao utilizador a prova dos fatos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

Artigo 294.º-G

Forma e conteúdo

1. O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de identificação fiscal, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;

b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

c) Caracterização do posto de trabalho a preencher,

dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;

f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;

g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

h) Data da celebração do contrato.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos fatos 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 atividade a exercer por este, sem o qual o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4. O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

5. 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 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-H

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1. O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo, certo ou incerto.
2. A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de três anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respetivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excecional da atividade da empresa.
3. Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação.
4. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 15 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 294.º-I

Proibição de contratos sucessivos

1. No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.
2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
 - a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
 - b) Acréscimo excecional de necessidade de mão-deobra em atividade sazonal.

Secção III

Contrato de Trabalho Temporário

Artigo 294.º-J

Admissibilidade

1. O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo, 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 prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-K

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares, sendo um do trabalhador, devendo conter:
 - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;

- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos fatos que os integram;
- c) Atividade 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 8 do artigo 294.º-C.

3. O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de dois meses, não sendo permitida a sua renovação.

Artigo 294.º-L

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 pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.
3. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder três anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respetivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excecional de atividade da empresa.
4. 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.
5. À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo n.º 5 do artigo 365.º.

Secção IV

Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado Para Cedência Temporária

Artigo 294.º-M

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, sendo um para o trabalhador, devendo 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) Atividade 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 294.º-O.

2. Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do no 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 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-N

Período sem cedência temporária

1. No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário.

2. Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

a) Caso não exerça atividade, a compensação equivalente a dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;

b) Caso exerça atividade na empresa de trabalho temporário, à retribuição correspondente à atividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

Secção V

Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário

Artigo 294.º-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 respetivo contrato.

2. Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

3. O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

4. Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

5. O trabalhador tem direito à retribuição mínima 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 às prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7. 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% do valor da retribuição base.

8. 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.

Artigo 294.º-P

Segurança e saúde no trabalho temporário

1. O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de proteção 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 afeto 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 adotar 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;

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 respetivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

5. A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.

6. O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7. O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contraindicação.

8. O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, à Inspeção Geral do Trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores, se existir.

Artigo 294.º-Q

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 setenta e duas 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 294.º-R**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 coletiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.
2. O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, exceto 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 atividade 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 atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO II**DO CONTRATO DE CEDÊNCIA DE TRABALHADORES****Artigo 295.º****Cedência ocasional de trabalhadores**

1. Uma empresa pode ceder a outra trabalhadores ao seu serviço desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:
 - a) A cedência decorrer do acréscimo, temporário e excepcional, de actividade na empresa cessionária;
 - b) A fixação de um prazo de cedência;
 - c) A concordância do trabalhador.
2. O contrato de cedência regula ainda, sob pena de nulidade, a responsabilidade do cedente e do cessionário pelas contribuições para a Segurança Social, o seguro obrigatório de acidente de trabalho, o exercício do direito a férias, os subsídios e outros direitos vencidos ou que se vencerão a favor do trabalhador cedido durante o período do contrato de cedência.

Artigo 296.º (revogado)**Empresas intermediárias de mão-de-obra**

As empresas que se dedicam exclusiva ou predominantemente à intermediação de mão-de-obra, vulgarmente chamadas empresas de trabalho temporário, serão objecto de legislação especial.

Artigo 297.º**Contrato de cedência**

1. A cedência ocasional de trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente, pelo cessionário e pelo trabalhador, identificando o trabalhador cedido, a

fundamentação detalhada da necessidade da cedência, a função a executar, a data do início da cedência e a duração desta, o horário e o local de trabalho.

2. O documento que titular o contrato de cedência só torna esta legítima se contiver expressa declaração de concordância do trabalhador.

3. No contrato de cedência poderá ser estabelecido um período experimental máximo de 30 dias mas nunca superior a $\frac{1}{4}$ da duração do contrato.

Artigo 298.º

Nulidades

1. O contrato de cedência de mão de obra carece de forma escrita, sob pena de nulidade.

2. À nulidade deste contrato é aplicável, no que respeita à situação jurídica dos trabalhadores, o disposto no artigo 34.º deste Código, com as seguintes particularidades:

a) A nulidade do contrato de cedência não interfere com a validade do contrato de trabalho celebrado entre a empresa cedente e o trabalhador;

b) Havendo lugar a pagamentos, a empresa cedente e a empresa cessionária são ambas solidariamente responsáveis, independentemente de culpa.

3. A inobservância deste preceito constitui contra-ordenação punível.

Artigo 299.º

Registo

1. A empresa cedente deve manter permanentemente actualizado um registo dos trabalhadores cedidos, com indicação dos nomes, data de início e termo da cessão, datas de nascimento e admissão, categorias, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias que deve ser disponibilizado à Inspeção Geral do Trabalho, sempre que esta o solicitar.

2. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação.

Artigo 300.º

Resolução do contrato de cedência

1. Havendo justa causa, o trabalhador pode resolver o contrato de cedência nos termos e condições previstos neste Código para a cessação do contrato por iniciativa do trabalhador.

2. Constitui causa específica de resolução do contrato de cedência a modificação pela entidade cessionária das condições de trabalho previamente estabelecidas, sem o acordo do trabalhador.

3. Resolvido o contrato, o trabalhador reingressa na empresa cedente, não podendo esta opor-se ao regresso, seja qual for o fundamento da resolução.

Artigo 301.º

Renovação do contrato de cedência

1. Até 8 dias antes do termo da duração da cedência, pretendendo renovar o contrato, as empresas cessionária e cedente comunicam por escrito ao trabalhador a renovação do contrato, o prazo da renovação e a fundamentação da necessidade da renovação.

2. A renovação do contrato de cedência depende do acordo expreso do trabalhador.

Artigo 302.º**Cessação, suspensão da actividade ou extinção da cessionária**

A cessação ou suspensão de actividade da empresa cessionária assim como a extinção desta, confere ao trabalhador o direito a regressar imediatamente à empresa cedente.

Artigo 303.º**Solidariedade entre cedente e cessionária**

As empresas cedente e cessionária são solidariamente responsáveis pelas obrigações contraídas por uma ou outra perante o trabalhador durante o período da cessão.

Artigo 304.º**Regime de prestação de trabalho**

1. Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável na empresa cessionária no que respeita ao modo de execução, duração do trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos equipamentos sociais.
2. O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato de cedência, à empresa cedente, salvo acordo entre as empresas e o trabalhador.

Artigo 305.º**Retribuição**

O trabalhador cedido auferir a retribuição que tinha na empresa cedente, mas se os trabalhadores da empresa cessionária auferirem por trabalho igual melhor tratamento, o trabalhador cedido terá direito a esse tratamento.

Artigo 306.º**Férias e subsídios**

1. O trabalhador cedido tem direito a todos os subsídios regulares e periódicos que pela cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.
2. O trabalhador não pode ser prejudicado no gozo de férias a que tenha direito no ano da cedência, as quais não podem ser substituídas pelo pagamento da retribuição correspondente.

Artigo 307.º**Efeitos da cedência na antiguidade do trabalhador**

O tempo de trabalho prestado na empresa cessionária conta para todos os efeitos, nomeadamente de antiguidade, promoção e progressão na carreira, como tempo de trabalho prestado na empresa cedente, não podendo resultar para o trabalhador qualquer prejuízo, em resultado da cedência, relativamente a direitos e regalias contratuais ou extracontratuais em vigor na empresa cedente.

Artigo 308.º**Consequências da ilicitude do contrato**

1. O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores a inexistência ou irregularidade do documento que a titule, conferem ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato de trabalho sem termo e com a antiguidade decorrente do seu trabalho na empresa cedente.

2. O direito de opção previsto no número anterior tem de ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária através de carta registada com aviso de recepção, presumindo-se a recepção da mesma no dia posterior à da remessa, quando, por motivo não imputável ao trabalhador, a mesma não seja recebida.

CAPÍTULO III DO TRABALHO PORTUÁRIO

Artigo 309.º

Âmbito da aplicação

1. As relações de trabalho no quadro das actividades de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e bem assim as operações de baldeação nos navios atracados aos cais ou fundeados ao largo e respectivas operações complementares nos portos de Cabo Verde regem-se pelo disposto no presente capítulo.
2. As disposições do presente capítulo são igualmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas no quadro de espaços e instalações portuárias de uso privativo, situadas dentro ou fora da área do porto organizado.
3. As actividades referidas nos números anteriores denominam-se trabalho portuário.

Artigo 310.º

Modalidades

1. O trabalho portuário pode ser exercido em regime determinado ou por tempo determinado, ou ainda por trabalhadores recrutados em regime avulso nos termos previstos neste capítulo ou em legislação especial.
2. Entende-se por trabalhador avulso o recrutado ao dia ou para conclusão de determinada tarefa relacionada com a movimentação de carga dentro da zona portuária.
3. Não são aplicáveis ao trabalho portuário recrutado em regime avulso o disposto na parte geral relativo ao contrato de trabalho a prazo.

Artigo 311.º

Empresas de trabalho portuário

1. Podem ser criadas empresas cujo objecto seja a organização, exploração e cedência da mão-de-obra portuária.
2. As empresas referidas no número anterior podem ceder trabalhadores a outras entidades para operarem dentro dos portos organizados, no quadro dos condicionalismos estabelecidos neste Código para o Contrato de Cedência de Trabalhadores.
3. As condições de acesso e permanência no sector pelas empresas referidas nos números anteriores são reguladas por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do trabalho e actividade portuária.

Artigo 312.º

Regulamento interno

O empregador pode fixar por Regulamento Interno, sem prejuízo do que vier a ser determinado em contratação colectiva:

- a) O regime de recrutamento que pode ser efectivo, ao dia ou para conclusão de determinada tarefa;
- b) As diferentes categorias profissionais, seu modo de recrutamento, progressão e hierarquia;
- c) As condições de contratação;
- d) A idade mínima ou máxima necessária para o desempenho de determinadas tarefas;
- e) A habilitação mínima;
- f) As tarefas que dependem de condições de saúde física ou psíquica comprovadas por certificação médica;
- g) As tarefas para cuja contratação é exigida certificação criminal ou abonação testemunhal.

Artigo 313.º

Recrutamento de trabalhadores eventuais

1. O recrutamento de trabalhadores eventuais para execução de tarefas determinadas faz-se de entre os inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária, obedecendo à ordem de inscrição, à categoria profissional e à natureza do trabalho a realizar.
2. As entidades empregadoras de mão-de-obra portuária devem diligenciar para que os trabalhadores portuários eventuais, inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária prestem em cada ano um número aproximado de horas de trabalho, respeitando-se o princípio de igualdade de acesso ao trabalho.
3. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação punível.

Artigo 314.º

Heterodeterminação

1. Salvo acordo prévio em contrário, compete ao trabalhador portuário executar qualquer tipo de operação portuária adequada às necessidades de variação, tendo em conta o movimento do porto. Pode, nomeadamente, mudar de navio ou de actividade, por determinação do empregador.
2. A empresa gestora de mão-de-obra portuária pode condicionar o exercício do trabalho portuário ao uso de identificação adequada, uniforme, crachá, capacete, botas e outros equipamentos de protecção individual, fornecidos pela empresa ou por outra entidade beneficiária da mão-de-obra.

Artigo 315.º

Deveres do trabalhador portuário

Além dos deveres gerais que decorrem deste Código para os demais trabalhadores, sobre o trabalhador portuário recaem os seguintes deveres específicos:

- a) Usar todo e qualquer dispositivo ou produto, de uso individual que lhe seja indicado pelo empregador, destinado à protecção de riscos susceptíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho;
- b) Participar nas sessões de treinamento e nas simulações de acidentes e salvamento que sejam organizadas pelo empregador ou por terceiro;
- c) Velar pela segurança de pessoas e bens que utilizem serviços portuários, advertindo aquelas de eventuais perigos a que poderão ficar expostas por virtude da sua presença em determinada zona portuária;

- d) Prestar pronto-socorro a companheiros sinistrados ou a terceiros vítimas de infortúnio na área portuária;
- e) Proteger o meio ambiente de eventuais riscos.

Artigo 316.º

Obrigações do empregador

1. Além dos deveres gerais, incumbe à entidade empregadora gestora da actividade portuária:
 - a) Administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário, tanto dos efectivos, como dos eventuais;
 - b) Manter um registo actualizado dos trabalhadores das diversas categorias;
 - c) Promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário;
 - d) Estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao trabalho do trabalhador portuário;
 - e) Definir critérios transparentes de selecção e registo do trabalhador portuário avulso;
 - f) Elaborar e implementar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais passíveis de ocorrer no sector portuário;
 - g) Elaborar e implementar um Plano de Controle de Emergência e um Plano de Ajuda Mútua para situações de incêndio ou explosão, vazamento de produtos perigosos, queda de homem ao mar e outras situações adversas que afectem a segurança das operações portuárias;
 - h) Manter em pleno funcionamento, durante 24 horas por dia, sem excluir sábados, domingos ou dias feriados, um posto de pronto-socorro, devidamente equipado e com pessoal qualificado, apto a dar assistência imediata a pessoas vítimas de infortúnio na zona portuária.
2. O recrutamento de trabalhadores não inscritos para execução de qualquer tarefa em detrimento dos trabalhadores inscritos, constitui contra-ordenação punível.

Artigo 317.º

Horário de trabalho

O horário de trabalho dos trabalhadores portuários pode ser ajustado ao movimento do porto em que operem, sem prejuízo do direito ao repouso previsto neste Código.

Artigo 318.º

Constituição de equipas de trabalho

1. Compete à entidade empregadora proceder à constituição das equipas de trabalho, agrupando os trabalhadores de acordo com a natureza e modo de acondicionamento das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviço a realizar.
2. A formação e densidade das equipas atenderão igualmente à necessidade de observância das regras de segurança, saúde e higiene no trabalho.

Artigo 319.º

Trabalho suplementar

Nas operações em que o trabalho seja contínuo, nomeadamente, nos navios de graneis líquidos, roll-on/rolloff, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e animais vivos, os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar salvo motivo atendível.

Artigo 320.º**Direito a férias**

1. O trabalhador portuário avulso tem direito a um número de dias de férias determinado em função do tempo de serviço efectivamente prestado, tomando-se para este cálculo o número de horas de trabalho prestado e a sua conversão em número de dias de trabalho, à razão de oito horas por dia, aplicando-se-lhe, com as devidas adaptações, o disposto em matéria do direito a férias a trabalhadores contratados por tempo determinado.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção de dia de trabalho superior a 4 horas é equiparado a um dia de trabalho.

Artigo 321.º**Trabalho em situações especiais**

1. Consideram-se especiais as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo actual ou eminente para as pessoas, navio ou carga.
2. A prestação de trabalho nas situações descritas no número anterior dá lugar à atribuição de um subsídio calculado em atenção ao grau de exposição ao risco o qual poderá atingir entre 25% a 100% da retribuição, independentemente do dia da semana ou do turno em que a actividade é prestada.
3. Só têm direito ao subsídio referido no número anterior, os trabalhadores que efectivamente estiverem expostos aos riscos decorrentes das situações mencionadas no número 1 deste artigo.
4. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando directamente ligado à actividade das referidas cargas, está, todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior poderá sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não poderá ser inferior a 5% do salário base.

Artigo 322.º**Acréscimos salariais**

1. Sem prejuízo do disposto neste Código sobre os acréscimos salariais, o manuseamento das cargas sujas, incómodas, tóxicas ou perigosas, conforme lista aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas do trabalho e da actividade portuária, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo salarial de valor não inferior a 25% do salário base.
2. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando directamente ligado à actividade das referidas cargas, está, todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior poderá sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não poderá ser inferior a 5% do salário base.
3. O disposto neste artigo não se aplica quando as cargas se apresentem em contentores metálicos ou em embalagens ou compartimentos de estanquicidade semelhante, salvo se houver derrame ou fuga não imputável aos trabalhadores.
4. Os acréscimos referidos neste artigo contabilizam-se nos mesmos termos em que se contabiliza o trabalho extraordinário e é-lhe aplicável, subsidiariamente, com as devidas adaptações, o mesmo regime.

Artigo 323.º**Sanções disciplinares**

1. Além das sanções previstas neste Código, pode o empregador gestor do trabalho portuário aplicar as seguintes sanções:

- a) Suspensão do registo com perda de retribuição até 30 dias;
- b) Suspensão do registo com perda de retribuição de 30 a 90 dias;
- c) cancelamento do registo.

2. As sanções previstas no número anterior são aplicáveis com as devidas adaptações às situações a que corresponderiam as sanções previstas nas alíneas c) a e) do art.º 374.º deste Código.

Artigo 324.º**Antiguidade**

A antiguidade do trabalhador portuário, para efeitos de promoção, reforma ou outras vicissitudes da relação laboral dependentes da influência do tempo, conta-se a partir da primeira inscrição e corresponde a todo o tempo decorrido desde esta data.

CAPÍTULO IV**DO TRABALHO MARÍTIMO****Secção I****Disposições Gerais****Artigo 325.º****Legislação subsidiária especial**

O disposto na presente Secção não dispensa a aplicação da demais legislação aplicável ao trabalho marítimo, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 24/2000, de 5 de Junho.

Artigo 326.º**Definições**

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- a) “Comandante”, pessoa encarregada do governo, direcção e expedição do navio, de chefiar a tripulação e exercer a autoridade sobre todas as pessoas que se encontram a bordo.
- b) “Tripulante”, aquele faz parte da lista de tripulação de uma embarcação ou está contratado para fazer parte dessa tripulação;
- c) «Marítimo», toda a pessoa contratada para prestar a sua actividade a bordo de um barco, nos termos da legislação laboral e comercial aplicável;
- d) “Armador”, designa o proprietário de um barco ou qualquer outra organização ou pessoa e bem assim o administrador, agente, o fretador a casco nu que para efeitos de exploração do barco tenha assumido a responsabilidade que incumbe ao proprietário ou outra entidade ou pessoa que, ao fazê-lo, tenha assumido cumprir com todos os deveres e responsabilidades que, por lei, incumbe aos armadores, não obstante outra organização ou pessoa cumprir alguns dos deveres e responsabilidades em nome do armador. Em caso de dúvida presume-se armador o proprietário do navio.

Artigo 327.º**Modalidades de contrato**

1. Além das modalidades de contrato de trabalho previstas neste Código, as partes poderão convencionar o exercício da actividade marítima por uma ou mais viagens ou para a substituição de um trabalhador.
2. O contrato de trabalho marítimo para uma ou mais viagens conterà, além das menções gerais, referidas no artigo 335.º, mais as seguintes:
 - a) a indicação da viagem ou viagens a que o trabalhador se obriga a fazer;
 - b) a indicação do porto de partida e do porto do destino e, no caso e mais de uma viagem, a indicação dos portos retoma;
 - c) sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indicação da data de início do contrato e bem assim da data do seu término, com uma dilacção não inferior a 5 dias contada a partir do último porto do destino.

Artigo 328.º**Idade mínima**

A idade mínima para a celebração de contrato de trabalho marítimo é de 16 anos.

Artigo 329.º**Forma**

1. O contrato de trabalho marítimo está sujeito a forma escrita, sem prejuízo da aplicação das normas previstas neste Código relativas à inobservância de forma legalmente determinada.
2. O contrato de trabalho marítimo está sujeito a visto da autoridade marítima competente, o qual se considera apostado se decorridos cinco dias sobre a data de apresentação do contrato, a autoridade marítima não se pronunciar sobre o pedido.
3. O visto a que se refere o número anterior destina-se à verificação do cumprimento das disposições imperativas deste Código e demais legislação aplicável.

Artigo 330.º**Menções obrigatórias**

O contrato de trabalho deve indicar claramente os direitos e obrigações de cada uma das partes e incluir as seguintes menções:

- a) A identificação completa do marítimo, incluindo o número de cédula, a data de nascimento ou idade e o seu local de nascimento;
- b) Nome e endereço do Armador;
- c) O local, data de celebração e duração do contrato;
- d) A retribuição que o marítimo irá auferir ou a fórmula utilizada para o determinar;
- e) Funções que o marítimo vai desempenhar;
- f) A designação do navio ou dos navios a bordo do qual ou dos quais o marítimo se compromete a servir;
- g) O número de dias de férias anuais pagas ou a fórmula utilizada para o determinar;
- h) As condições para a extinção do contrato, com a inclusão dos seguintes dados:
- i) Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, as condições que deverão permitir que qualquer das partes o termine, assim como o prazo de pré-aviso que poderá ser igual para ambas as partes;

- ii) Se o contrato tiver sido celebrado por tempo determinado, a indicação da data da sua expiração;
- iii) se o contrato tiver sido celebrado para uma viagem, a indicação do porto do destino e o prazo que deverá transcorrer a partir da chegada ao porto do destino para por fim à contratação do marítimo;
- i) As prestações de saúde e segurança social que o armador se obriga a proporcionar ao marítimo;
- j) As condições de repatriamento do marítimo;
- k) As convenções colectivas aplicáveis ao marítimo, se as houver;
- l) Todo e qualquer dado que as partes julgarem pertinentes.

Artigo 331.º

Competência do armador

1. É da competência do armador celebrar os contratos de trabalho com os marítimos qualquer que seja a sua categoria.
2. O armador, por declaração reduzida a escrito, pode delegar no comandante do navio a sua competência para celebrar contratos de trabalho com marítimos.
3. Fora do porto de armamento é, no entanto, da competência do comandante a contratação dos marítimos necessários para completar a lotação da sua embarcação até ao termo da viagem.

Artigo 332.º

Recusa por parte do comandante

1. Ao comandante da embarcação assiste a faculdade de recusar o embarque de um tripulante contratado pelo armador, desde que, para tanto, apresente a este motivo justificado, ainda que não decorrente dos averbamentos constantes da cédula marítima do tripulante.
2. A recusa a que se refere o número anterior em nada afecta a validade do contrato de trabalho celebrado entre o armador e o tripulante.
3. Pela recusa prevista no número anterior o comandante responde perante o armador, sem prejuízo da responsabilidade civil que ao caso couber. O comandante e o armador são responsáveis solidários perante o marítimo visado pela recusa.

Artigo 333.º

Cédula Marítima e outros documentos

1. A falta de cédula marítima ou o impedimento da autoridade marítima ao embarque do marítimo importa nulidade do contrato.
2. Se, por decisão que já não admite recurso, a cédula marítima vier a ser cancelada ou decretado o impedimento posteriormente à celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam notificadas do facto pela entidade competente.
3. O marítimo só pode embarcar se tiver a sua cédula marítima e restante documentação em ordem, nos termos do Regulamento de Inscrição Marítima (RIM).
4. O marítimo deve apresentar ao armador ou ao comandante da embarcação a cédula marítima, o certificado de aptidão física, a licença militar e quaisquer outros documentos necessários para o embarque.

5. O armador ou o comandante deve apresentar à autoridade marítima do porto onde efectuarem o embarque toda a documentação necessária para a obtenção da autorização para o embarque com uma antecedência não inferior a quarenta e oito horas, salvo casos de força maior.
6. Uma vez assinada a lista de tripulação, até ao desembarque, as cédulas ficam em poder e responsabilidade do comandante.
7. Os contratos de trabalho são apensos à lista de tripulação.

Secção II

Direitos e deveres das partes

Artigo 334.º

Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Instalar o marítimo em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita a ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- b) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado de Cabo Verde sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- c) Atribuir ao marítimo funções efectivas e correspondentes à sua categoria profissional;

Artigo 335.º

Direitos e deveres mútuos do comandante e dos tripulantes

1. Os direitos e deveres do comandante da embarcação para com os tripulantes, e destes para com aquele, começam com a assinatura da lista da tripulação e cessam com o desembarque.
2. A bordo da embarcação os tripulantes estão sob a autoridade e direcção do seu comandante, como legal representante do armador.
3. A representação do armador pelo comandante é aplicável o disposto nos artigos 38.º e 39.º do Código Civil.

Artigo 336.º

Natureza dos serviços prestados

1. Quando, a navegar, se verifique o impedimento de um tripulante e o comandante considere imperioso preencher o seu lugar, pode utilizar para o efeito outro tripulante de categoria diferente, mas só até à chegada ao próximo porto nacional.
2. As mudanças a que se referem o número anterior não podem implicar diminuição na retribuição ou modificação substancial na respectiva posição, adquirindo o marítimo o direito ao tratamento mais favorável que corresponda às tarefas desempenhadas.

Artigo 337.º

Transferência de embarcação

1. Presume-se que a actividade profissional do marítimo é prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador ou por este operada, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2. Se o tripulante, ao abrigo do disposto na parte final do número anterior, tiver sido contratado para prestar serviço em determinada embarcação, só com o seu acordo, reduzido a escrito, pode ser transferido para outra embarcação do mesmo armador ou por este operada.
3. Na falta de acordo, assiste ao tripulante a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por despedimento sem justa causa.

Artigo 338.º

Perda de haveres pessoais dos tripulantes

O armador é obrigado a indemnizar o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrarem a bordo e que resulte de avaria ou sinistro marítimo, nos termos da lei ou do contrato.

Secção III

Da prestação de trabalho a bordo

Artigo 339.º

Período normal de trabalho

1. Considera-se período normal de trabalho o tempo durante o qual o marítimo se obrigou a trabalhar para o navio.
2. A duração máxima do período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.
3. O trabalho pode ser prestado em serviços ininterruptos, a quartos corridos ou em serviços intermitentes.
4. Nas embarcações costeiras a duração máxima do período normal de trabalho é de um total de vinte e quatro horas em dois dias consecutivos, sem no entanto, poder exceder a média do horário semanal de quarenta e quatro horas de trabalho em quatro semanas consecutivas.

Artigo 340.º

Isenção de horário de trabalho

1. Estão isentos do horário de trabalho, o comandante ou mestre, o imediato, o chefe de máquinas, o primeiro-oficial de máquinas e o chefe rádio-técnico quando existir.
2. A isenção do horário de trabalho nos termos do número anterior confere direito a um subsídio cujo montante é acordado entre as partes.

Artigo 341.º

Movimentação de carga e mantimentos

Quando em porto se tornar necessário, por falta ou número insuficiente de pessoal especializado em terra, que os tripulantes exerçam funções de movimentação, arrumação de cargas a bordo, movimentação de mercadorias fora da embarcação, bem como de peação, tal trabalho confere direito a uma remuneração suplementar nos termos do contrato ou dos instrumentos de regulamentação colectiva e na falta deles, nas condições que forem acordadas.

Artigo 342.º**Trabalho ininterrupto em porto**

1. Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo que vise a segurança da embarcação e a manutenção e regularidade dos serviços é assegurado pelo pessoal que for designado para o efeito, em regime de quartos.
2. O trabalho prestado nas condições do número anterior confere direito a folga igual ao tempo de permanência a bordo por efeito de serviço.
3. O tempo de folga adquirido ao abrigo do número anterior que, por motivos ponderosos, não possa ser gozado no momento imediato ao da aquisição, será gozado no porto de armamento no final da viagem ou acrescido às férias respeitantes a esse ano ou remido a dinheiro.
4. Nas embarcações costeiras, e mediante consentimento do tripulante, a folga pode ser gozada em qualquer porto nacional.

Artigo 343.º**Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho**

1. O trabalho a bordo deve ser sempre organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.
2. Quer os locais de trabalho quer os alojamentos dos tripulantes devem ser providos dos meios necessários à obtenção dos objectivos referidos no número anterior.

Artigo 344.º**Alimentação**

1. A alimentação do tripulante em viagem é fornecida pelo armador, em conformidade com as disposições legais em vigor.
2. Pode qualquer refeição ser servida no local de trabalho ou no camarote quando houver motivo que o justifique e o comandante o autorize.
3. Estando a embarcação no porto de armamento, o tripulante que, por motivo de serviço, seja impedido de vir a terra nas horas normais das refeições, tem direito a fornecimento da alimentação ou a receber em dinheiro as rações que forem convencionadas.
4. Tratando-se de embarcações empregadas na navegação costeira, nacional ou internacional o tripulante a quem não seja fornecida alimentação a bordo tem direito a receber, em dinheiro, as rações que forem convencionadas.

Secção IV**Da retribuição****Artigo 345.º****Lugar do cumprimento**

A retribuição deve ser satisfeita no porto de armamento ou onde desembarque o marítimo, salvo se outro tanto for acordado entre as partes.

Artigo 346.º**Tempo de cumprimento**

A retribuição será paga ao marítimo no fim do mês, salvo convenção em contrário.

Artigo 347.º**Documento a entregar ao marítimo**

No acto do pagamento da retribuição, deve ser entregue ao marítimo documento onde constem o nome completo deste, número de inscrição marítima e de beneficiário da instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber.

Secção V**Previdência e assistência médica e medicamentosa****Artigo 348.º****Assistência médica e medicamentosa**

1. Todo o marítimo que adoecer ou adquirir lesão durante a viagem, quer se encontre a bordo quer em terra ou sofrer acidente de trabalho ou adquirir doença ao serviço do armador, quer se tenha ou não iniciado viagem, será pago da sua retribuição por todo o tempo que durar o seu impedimento e terá, além disso, curativos, assistência médica e medicamentosa por conta do armador, salvo os casos previstos no artigo 350.º.
2. Se a doença tiver sido adquirida ou o acidente tiver sido sofrido em serviço para a salvação da embarcação, as despesas de tratamento correrão por conta desta e da carga. Todavia, estas despesas deverão ser imediatamente suportadas pelo armador, que terá direito de regresso sobre a embarcação e a carga.
3. Se o doente for desembarcado para efeitos de tratamento em terra e a embarcação dever prosseguir viagem sem esse tripulante, o comandante entregará à autoridade marítima ou representante diplomático ou consular a quantia precisa para esse tratamento e para o regresso do tripulante ao porto de recrutamento; em porto estrangeiro onde não haja representante diplomático ou consular o comandante promoverá a admissão do tripulante em estabelecimento hospitalar, mediante o adiantamento que for necessário ao seu curativo, garantindo-lhe de igual modo as despesas de regresso; se, no porto considerado, houver agente ou consignatário da embarcação, poderá este ficar responsável pela liquidação de todas as referidas despesas.
4. No caso de internamento em estabelecimento hospitalar não são devidas razões.
5. Todo o tripulante que sofra acidente ou contraia doença em serviço, e por causa dele, ficará, a partir do dia imediato ao do seu desembarque em território nacional, sujeito ao regime estabelecido na lei reguladora das doenças profissionais e acidentes de trabalho vigente no porto de recrutamento.
6. O disposto neste artigo sobre as devidas adaptações em atenção ao regime aplicável da previdência social.

Artigo 349.º**Cessação da responsabilidade do armador**

A responsabilidade atribuída ao armador no n.º 1 do artigo anterior cessa logo que:

- a) O marítimo esteja curado ou a sua lesão esteja consolidada e possa retomar o trabalho normal;

b) A responsabilidade esteja transferida para os serviços da previdência social ou para a seguradora, nos termos da lei.

Artigo 350.º

Doença ou lesão culposa

1. As despesas com o tratamento são da conta do marítimo se a doença ou a lesão resultar de acto ou omissão intencional ou de falta indesculpável do marítimo ou de simulação de lesão ou doença.
2. Na situação prevista no número anterior, o comandante pode adiantar as importâncias para o tratamento, mas fica com o direito de regresso sobre o trabalhador pelas quantias pagas, as quais podem ser descontadas no salário base do marítimo, conforme o acordado entre as partes.
3. Se o marítimo tiver de desembarcar para receber tratamento, o comandante deve proceder conforme o disposto no artigo 348.º.
4. Em qualquer dos casos referidos nos números anteriores, o armador tem direito ao reembolso de quanto tiver pago.
5. Nos casos previstos nos números anteriores, as retribuições são devidas somente pelo tempo que o tripulante tiver prestado serviço, sem prejuízo do direito à alimentação a bordo até ao seu desembarque.

Artigo 351.º

Morte do marítimo

1. Em caso de morte do marítimo, os seus herdeiros têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês seguinte àquele em que tiver ocorrido o falecimento.
2. Se o marítimo morrer em serviço para o salvamento da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a viagem, se ela se prolongar para além do prazo estabelecido no número anterior.
3. As despesas com o funeral são da conta do armador e deste e da carga se o marítimo tiver falecido em serviço para a salvação da embarcação, sem prejuízo do direito de regresso que couber ao armador sobre as entidades que nos termos da lei são obrigadas a suportar tais despesas.
4. No caso de morte fora do porto de armamento, as despesas de trasladação do corpo do marítimo correm por conta exclusiva do armador desde o local de falecimento até ao porto de armamento, sem prejuízo do disposto no número anterior.

Secção VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Artigo 352.º

Descanso

1. O marítimo tem direito a 10 horas de repouso num período de 24 horas de trabalho e 77 horas de repouso por cada período de sete dias de trabalho.

2. As horas de repouso não podem ser repartidas em mais de dois períodos nem ter uma duração inferior a 6 horas. O intervalo entre dois períodos consecutivos de repouso não pode ultrapassar 14 horas.
3. Quando um marítimo se encontre sob chamada e tenha sido perturbado o seu período de repouso ele tem direito a um período compensatório até ao limite do período normal de repouso a que tinha direito.

Artigo 353.º

Período de descanso em terra dos marítimos

1. Por cada mês de embarque o marítimo adquire direito a 10 (dez) dias consecutivos de descanso em terra.
2. O período de descanso em terra compreende por um lado, as férias anuais e por outro, um período complementar de compensação por domingos e feriados passados a bordo e outras folgas adquiridas em situação de embarque.
3. Salvo acordo das partes em contrário, o local de gozo das férias é o porto de armamento, a sede do armador ou o porto de recrutamento.
4. O marítimo tem direito às passagens do e para o local de férias por conta do armador, em meio de transporte à escolha deste, desde que o local de férias se situe em qualquer dos lugares referidos no número anterior ou resulte de acordo das partes.
5. A duração das viagens não é incluída no período de férias, salvo se o marítimo utilizar meio de transporte mais demorado do que o escolhido pelo armador.

Artigo 354.º

Impedimento do tripulante

1. Quando o tripulante desembarcado no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de trinta dias, o contrato suspende-se e cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste capítulo e demais legislação sobre previdência e acidentes de trabalho.
2. Quando o tripulante estiver em viagem, a suspensão do contrato só se verifica no caso de o impedimento temporário persistir por mais de trinta dias após o desembarque no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado.
3. O disposto nos números anteriores começa a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de trinta dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o marítimo o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão.
5. Tornando-se certo que o impedimento é definitivo, caduca o contrato de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste Capítulo e demais legislação sobre previdência social e acidentes de trabalho.
6. A suspensão da relação de trabalho não impede a rescisão do contrato ocorrendo justa causa e nem a sua caducidade no termo do prazo ou da viagem.

Artigo 355.º**Regresso do tripulante**

1. Terminado o impedimento, o tripulante deve, dentro de quinze dias, apresentar-se ao armador, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se outro prazo legal for determinado.
2. O armador que se oponha a que o tripulante retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizá-lo nos termos do regime do despedimento sem justa causa.

Secção VII**Cessação do contrato de trabalho****Artigo 356.º****Regresso ao porto de armamento ou de recrutamento**

Se o armador fizer cessar o contrato de trabalho, o marítimo tem direito a que lhe sejam fornecidos os meios de transporte necessários para regressar ao porto de armamento ou de recrutamento, incluindo alojamento e alimentação.

Artigo 357.º**Despedimento pelo comandante da embarcação**

O comandante da embarcação que injustificadamente fizer cessar o contrato de trabalho do marítimo é responsável perante o armador pela importância da indemnização eventualmente devida.

Artigo 358.º**Transmissão e abate de embarcação**

Em caso de transmissão e abate de embarcações pode o proprietário ou o armador manter os contratos de trabalho ou transmitir a sua posição contratual ao adquirente, sem prejuízo da faculdade de recurso por parte de qualquer deles ao regime do despedimento colectivo nos termos da lei geral.

Artigo 359.º**Falta de recursos do armador**

Em acção de trabalho instaurado pelo marítimo contra o armador pode o Tribunal autorizar que a indemnização devida seja paga a prestações em montante que fixar, se o armador alegar e provar manifesta falta de recursos financeiros para suportar tais encargos.

CAPÍTULO V**TELETRABALHO****Artigo 359.º-A****Definição**

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 359.º-B**Regime jurídico**

O regime jurídico do teletrabalho é regulado por legislação especial no prazo de seis meses a contar da aprovação do presente diploma.

TÍTULO IV**DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO TEMPO****CAPÍTULO I****DO CONTRATO A PRAZO****Secção I****Contrato de trabalho a termo certo****Artigo 360.º****Princípio geral**

O contrato de trabalho por termo certo tem a duração acordada entre as partes, não podendo exceder cinco anos, incluindo as renovações, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 361.º**Contrato de trabalho a termo certo**

1. O contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Constituem, nomeadamente, situações de contratação por termo certo:

- a) A realização de trabalhos ocasionais de curta duração;
- b) A substituição de trabalhador com direito a reserva de posto de trabalho, impedido por motivos de doença, cumprimento de serviço militar, gozo de férias ou outros motivos justificativo de ausência temporária do trabalho;
- c) A realização de obra ou serviço determinado, de funções ou tarefas de carácter temporário, nomeadamente, em actividades sazonais ou naquelas em que, objectivamente, se verifiquem oscilações periódicas do número de trabalhadores;
- d) A substituição de trabalhador que vinha desempenhando funções na empresa e que tenha deixado o seu posto sem aviso prévio ou com aviso prévio inferior a seis meses;
- e) A constituição de novas empresas, nos termos do artigo seguinte.
- f) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

3. O contrato de trabalho a termo certo deve mencionar o prazo estipulado, bem como o motivo justificativo de mesmo, sob pena de ser considerado celebrado sem prazo.

Artigo 362.º**Constituição de novas empresas**

1. As empresas constituídas na vigência deste Código podem, durante os cinco primeiros anos, a contar da data da declaração do início de actividade, celebrar contratos de trabalho a termo

certo, independentemente da observância dos condicionalismos estabelecidos nas alíneas a) a d) do artigo anterior.

2. Decorrido o prazo fixado no número anterior, todos os contratos de trabalho celebrados com a empresa, durante os cinco primeiros anos de início de actividade, convertem-se, automaticamente, em contrato sem prazo, independentemente de quaisquer outras formalidades.

3. A consequência prevista no número anterior ocorre seja qual for o momento do recrutamento do trabalhador e seja qual for o tempo de execução do contrato, contanto que a fixação de termo certo tenha sido justificada pela circunstância de a empresa ter sido constituída na vigência deste Código.

4. Os contratos celebrados em virtude da aplicação deste artigo terão um prazo mínimo de três meses. Na primeira e segunda renovação a duração mínima de seis meses e nas renovações posteriores a duração mínima de um ano.

Artigo 363.º

Criação de novos postos de trabalho

O disposto no artigo anterior é igualmente aplicável às empresas ou estabelecimentos que, comprovadamente, criem novos postos de trabalho.

Artigo 364.º

Ónus da prova

Se o trabalhador invocar a falta de razões justificativas para a celebração do contrato por tempo determinado, cabe à entidade empregadora fazer a prova da existência dessas razões, nos termos previstos nos artigos anteriores.

Artigo 365.º

Duração do contrato

1. Nos casos previstos nas alíneas a) a e) do artigo 361.º, o prazo do contrato deve ser adequado à situação que o justifica.

2. No caso previsto na alínea 4 do n.º 1 do artigo 361.º a duração do contrato, incluindo suas prorrogações não deve ter duração superior a três anos.

3. Em nenhum caso o contrato de trabalho por tempo determinado tem duração superior a 5 anos, incluindo as respectivas prorrogações e ainda que se trate de situações previstas nas alíneas a), b), c) e e) do n.º 1 do artigo 361.º, sob pena de se transformar em contrato sem prazo.

4. A estipulação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições legais que regulam o contrato por tempo indeterminado.

5. O contrato caduca no termo do prazo inicial ou da sua prorrogação, se essa for a vontade do empregador ou do trabalhador. A vontade do empregador deve ser comunicado ao trabalhador por escrito e com antecedência mínima de 10 dias.

6. Na falta da comunicação referida no número anterior, o contrato prorroga-se por prazo igual ao inicial, se outro não for estipulado pelas partes.

Secção II

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 366.º

Contrato de trabalho a termo incerto

1. O contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto, nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.
- h) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

Artigo 367.º

Duração

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

Artigo 368.º

Contrato sem termo

1 - Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o

regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 - Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 369.º

Compensação por fim do contrato

1. A caducidade do contrato por efeito do decurso do prazo, inicial ou prorrogado, confere ao trabalhador o direito a uma compensação no valor de:

- 21 dias de remuneração de base, se o contrato durar um ano;
15 dias de remuneração de base por cada ano completo de duração do contrato, além do primeiro ano;
1,75 dias de remuneração de base por cada mês de duração do contrato até um ano.
2. A caducidade do contrato operada por denúncia do trabalhador ou por oposição dele à renovação do contrato não confere direito à indemnização referida no número anterior.
3. Nos contratos a termo incerto de duração superior a cinco anos, o trabalhador tem direito a uma compensação no valor de 10 dias de remuneração base por cada ano completo, após os primeiros cinco anos.
4. Nas situações previstas no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação de 1 dia de remuneração base por cada mês de duração do contrato até um ano.

Artigo 370.º

Actividades de carácter sazonal

1. As actividades de carácter sazonal são assim classificadas por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, ouvida a organização sindical e bem assim a entidade responsável dos empregadores.
2. A portaria pode estabelecer a dispensa de redução a escrito dos contratos a prazo que se celebrem nas actividades classificadas como sazonais.

LIVRO III DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

TÍTULO I DA FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR

CAPÍTULO I DO PODER DISCIPLINAR

Secção I Disposições gerais

Artigo 371.º

Âmbito

1. O empregador tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.
2. O poder disciplinar deve ser exercido por forma objectiva, não podendo o empregador aplicar ao trabalhador quaisquer sanções que não sejam adequadas à organização e à prossecução dos fins empresariais.
3. O poder disciplinar deve ser exercido no quadro da empresa e nos termos convencionados. Toda a sanção disciplinar inadequada à prossecução dos fins empresariais ou fora dos termos convencionados é ilegal e dá lugar à responsabilidade nos termos gerais de direito.

Artigo 372.º

Exercício do poder disciplinar

1. O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou, mediante delegação desta, por trabalhadores da empresa que exerçam funções de direcção ou chefia, mas o trabalhador poderá convencionar com o empregador que, dada a natureza das suas funções na empresa, só essa entidade exercerá sobre ele o poder disciplinar.
2. A responsabilidade disciplinar não exime o trabalhador da responsabilidade civil e criminal a que a infracção der lugar.
3. Quando a infracção disciplinar seja susceptível de constituir crime punível, o processo disciplinar não depende nem do procedimento nem do resultado da acção penal, mas o trabalhador não está inibido de invocar em sua defesa a prova produzida em processo penal, tanto por via de acção, como por via de excepção.

Artigo 373.º

Noção de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador, que consista em acção ou omissão, violador dos deveres decorrentes das relações o de trabalho e das normas que as regem.

Artigo 373.º-A**Prescrição da infração disciplinar**

A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano após a sua prática, ou no prazo de prescrição da lei penal se o fato constituir igualmente crime.

Artigo 374.º**Sanções disciplinares**

O empregador poderá aplicar ao trabalhador uma das seguintes sanções disciplinares, por cada infracção disciplinar:

- a) Admoestação escrita;
- b) Multa graduada até 10 dias do montante da retribuição base;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 30 dias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição de 30 a 90 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

Artigo 375.º**Medida e limites das sanções**

1. A cada infracção disciplinar corresponde uma e apenas uma sanção disciplinar.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em consideração, nomeadamente, a personalidade deste, a antiguidade e antecedentes disciplinares, bem como a prática disciplinar da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção.

Secção II**Do processo ordinário****Artigo 376.º****Processo de averiguações**

1. Como preliminar do processo disciplinar, o empregador pode, se assim julgar conveniente, mandar proceder a averiguações para determinar a existência de fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar, bem como dos seus agentes e, se concluir em sentido afirmativo, desencadear em seguida o competente processo.

2. Durante o processo de averiguações, o empregador pode ouvir os trabalhadores ao seu serviço, coligir provas e decidir como entender conveniente, mas não pode tomar nenhuma medida preventiva, nomeadamente, suspender qualquer trabalhador.

3. A averiguação da conduta de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que tenha sido arquivada em virtude da inexistência de factos cuja existência o empregador pretendia averiguar, não pode ser posteriormente tomada em consideração para qualquer efeito nas relações de trabalho com os trabalhadores investigados.

4. Caso o processo de averiguações seja necessário para fundamentar a acusação, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 9.º ou no artigo 373.º-A, desde que ocorra nos 20 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o processo seja conduzido de forma diligente e o arguido seja notificado da acusação até 30 dias após a sua conclusão.

5. O processo de averiguações pode constituir a fase instrutória do processo disciplinar.

Artigo 377.º**Início e fim do processo disciplinar**

1. O empregador deve promover a realização de todos os actos tendentes à averiguação da infracção disciplinar dentro de um prazo razoável, adequado à natureza dos factos a averiguar, por forma a repor tão breve quanto possível, a harmonia das relações de trabalho no seio da empresa.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, todos os actos relativos ao processo disciplinar, desde a comunicação ao trabalhador de que corre contra ele uma acção disciplinar até à notificação do arquivamento dos autos ou do despacho de punição do infractor devem ultimar-se no prazo de 90 dias, sob pena de caducidade da acção disciplinar.
3. O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por período não superior a 45 dias, nas situações justificadas pela complexidade do processo, demonstrada por decisão devidamente fundamentada.
4. O alargamento fraudulento do prazo não impede a caducidade da acção disciplinar e a sua invocação em juízo. Sem prejuízo do seu conhecimento oficioso, compete ao trabalhador fazer a prova da caducidade da acção disciplinar.

Artigo 378.º**Nomeação de instrutor**

1. O processo disciplinar pode ser instruído pelo empregador ou por um instrutor por ela livremente designado.
2. O instrutor nomeado pode ser pessoa ou entidade especialmente contratada para o efeito, assim como trabalhadores ao serviço do empregador, mas se a escolha recair sobre estes, o trabalhador indigitado não pode ter categoria inferior à do trabalhador arguido e, se forem da mesma categoria, não pode ser menos antigo na empresa.

Artigo 379.º**Suspensão preventiva**

1. Durante a instrução do processo disciplinar, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador do exercício das suas funções, sem perda de retribuição, quando a presença deste for manifestamente inconveniente para a instrução do processo ou possa causar perturbações graves no funcionamento do serviço.
2. A suspensão preventiva ilegal ou determinada com o objectivo de desonrar o trabalhador confere a este o direito a ser indemnizado pelo triplo da retribuição a que teria direito se, durante o período de suspensão, estivesse efectivamente ao serviço, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

Artigo 380.º**Instrução do processo**

Durante a instrução, o instrutor pode ouvir o trabalhador e reunir todos os demais elementos de prova, procedendo nomeadamente à audição dos trabalhadores da empresa, após o que propõe à entidade competente o arquivamento dos autos ou, apurando-se infracção disciplinar, a acusação do trabalhador, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 381.º**Elementos da acusação**

A acusação deve conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) A identificação do trabalhador;
- b) A descrição clara e precisa dos factos que constituem a infracção, bem como as circunstâncias de tempo, modo e lugar, as atenuantes e agravantes que militem a favor ou contra o trabalhador;
- c) O enquadramento legal da pena aplicável.

Artigo 382.º**Notificação do trabalhador**

1. A acusação é notificada ao trabalhador, entregando-se-lhe cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, e marcando-se-lhe prazo para a resposta, que não será inferior a 8 dias úteis.
2. À notificação do trabalhador é aplicável, subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Processo Civil em matéria de notificações judiciais.

Artigo 383.º**Audição do sindicato**

1. Quando a acusação referir que o trabalhador pode ser despedido com justa causa, o respectivo sindicato pode emitir parecer, dentro do prazo fixado para a defesa.
2. Para efeitos do número anterior, compete ao trabalhador a iniciativa de contactar o respectivo sindicato.
3. Decorrido o prazo para apresentação da resposta, e promovidas as pertinentes diligências de prova que tiverem sido requeridos pelo arguido, o instrutor produzirá um relatório final, concluindo com uma proposta fundamentada de arquivamento de processo ou de aplicação ao arguido de uma determinada sanção disciplinar.

Artigo 384.º**Relatório final**

1. Decorrido o prazo para apresentação das respostas, e promovidas as pertinentes diligências de prova que tiverem sido requeridas pelo trabalhador, o instrutor produz um relatório final, podendo concluir pelo arquivamento do processo ou pela aplicação ao trabalhador de uma determinada sanção disciplinar.
2. A decisão final deve ser reduzida a escrito e fundamentada de facto e de direito, podendo consistir, no todo ou em parte, na mera concordância com o relatório do instrutor.

Artigo 385.º**Notificação da decisão**

1. A decisão final é notificada ao trabalhador, entregando-se-lhe, cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.
2. Se na decisão for apropriada a totalidade ou parte do relatório do instrutor ou se lhe fizer referência como fundamento da decisão final, essa parte ou totalidade do relatório é comunicada integralmente ao trabalhador, sob pena de a decisão ser tida como não fundamentada.

3. A decisão de arquivamento do processo não carece de fundamentação.

Artigo 386.º

Reclamação do trabalhador

O trabalhador punido com sanção de suspensão do trabalho ou despedimento pode requerer a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da notificação da decisão ou intentar a competente acção judicial.

Artigo 387.º

Decisão da Direcção-Geral do Trabalho

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Direcção Geral do Trabalho promove a conciliação das partes, no prazo de 10 dias, contados a partir da data da recepção do requerimento.

2. Se não conseguir a conciliação, a Direcção-Geral do Trabalho emite, no prazo de 8 dias, a contar da data de tentativa da conciliação, um parecer sobre o litígio, que é comunicado às partes.

Artigo 388.º

Suspensão do despedimento

1. O trabalhador pode requerer ao tribunal comum competente a suspensão judicial do despedimento, no prazo de 15 dias a contar da notificação da decisão.

2. O empregador é citado para responder, no prazo de 8 dias, sob pena de ser imediatamente decretada a providência.

3. Se o empregador responder, procede-se à produção de prova e o tribunal em caso de probabilidade séria da existência de ilegalidade, ordena a suspensão do despedimento e a reintegração provisória do trabalhador, até decisão final.

4. À suspensão do despedimento prevista no presente artigo são aplicáveis as regras do Decreto-Lei n.º 194/91, de 30 de Dezembro e os artigos 381.º e 387.º do Código do Processo Civil.

5. Se o empregador não acatar a reintegração, o trabalhador pode requerer ao Ministério Público a aplicação do procedimento previsto no n.º 4 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 194/91, de 30 de Dezembro.

6. A reintegração referida no n.º 3 caduca se não for proposta acção judicial de impugnação, no prazo de 30 dias a contar da notificação do despedimento.

7. Tem legitimidade para propor acção judicial de impugnação do despedimento o trabalhador despedido e, em sua representação, o Ministério Público e a organização sindical.

Artigo 389.º

Nulidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é nulo:

- a) Por violação das garantias de defesa;
- b) Quando não tenha sido realizada uma diligência de prova requerida pelo trabalhador, nomeadamente, quando não tenham sido ouvidas as testemunhas por ele indicadas para esclarecimento dos factos de que vinha acusado;

c) Quando a decisão punitiva não tenha sido comunicada ao trabalhador, nos termos prescritos neste Código.

Artigo 390.º

Nulidade das sanções disciplinares

1. A inexistência dos pressupostos de facto invocados e a inexistência ou a nulidade do processo disciplinar determinam a nulidade da sanção disciplinar aplicada.
2. Quando a sanção disciplinar for, pela sua gravidade, manifestamente desajustada à infracção cometida, tendo em conta o disposto no artigo 380.º, será anulada e substituída por outra que se tenha, segundo critérios de justiça e razoabilidade, como mais adequada.

Artigo 391.º

Registo das sanções disciplinares

O empregador é obrigado a manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço, de modo a permitir a todo o tempo a verificação do cumprimento das disposições legais em matéria disciplinar por parte da Direcção-Geral do Trabalho. A inobservância do disposto neste artigo constitui contra-ordenação punível.

Secção III

Do processo sumário

Artigo 392.º

Infracção directamente constatada

1. O empregador que presenciar por si ou através dos seus legais representantes ou pessoa que tenha poder disciplinar sobre o trabalhador, a prática de facto suscetível de constituir infracção disciplinar, deduz contra o trabalhador, no prazo máximo de 3 dias, acusação escrita, fixando-lhe um prazo, não inferior a 7 dias, para apresentar a sua defesa.
2. Recebida a acusação o trabalhador alegará o que tiver por conveniente em sua defesa, podendo indicar testemunhas em número não superior a duas, por cada facto, pedir o exame de documentos, juntar certidões e requerer outras diligências de prova.
3. Concluída a instrução, o empregador decidirá pelo arquivamento dos autos ou pela aplicação ao trabalhador da pena correspondente à infracção praticada.

Artigo 393.º

Processo disciplinar nas pequenas empresas

Nas empresas que empreguem habitualmente até dez trabalhadores, o processo disciplinar não carece de ser instruído por escrito mas obedece, sob pena de nulidade, às seguintes regras:

- a) A acusação pode ser comunicada oralmente ao trabalhador, para que este se possa fazer acompanhar por uma pessoa da sua escolha;
- b) Devem ser ouvidas as testemunhas indicados pelo trabalhador e ponderados outros meios de prova por este apresentados;
- c) A sanção disciplinar e os respectivos fundamentos devem ser comunicados por escrito ao trabalhador.

TÍTULO II

DA FISCALIZAÇÃO PELA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO

Secção I

Natureza e atribuição

Artigo 394.º

Natureza

1. A Inspeção-Geral do Trabalho é o departamento competente para fiscalizar o cumprimento das disposições legais relativas às relações e condições de trabalho, ao sistema de protecção no emprego e desemprego dos trabalhadores.
2. Sem prejuízo das suas competências, a Inspeção-Geral do Trabalho funciona na directa dependência do Ministro responsável pela área do trabalho.

Artigo 395.º

Âmbito

1. A Inspeção-Geral do Trabalho exerce a sua acção sobre todo o território nacional e relativamente a todos os ramos de actividade, perante qualquer pessoa pública ou privada, física ou jurídica, nacional ou estrangeira, que estabeleça relações de trabalho reguladas por este Código.
2. Sempre que algum serviço público do Estado celebrar contratos de trabalho regulado pelo Código Laboral fica igualmente sujeito à acção fiscalizadora da Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 396.º

Atribuições

1. São atribuições da Inspeção-Geral do Trabalho:
 - a) Assegurar o cumprimento dos preceitos deste Código e demais normas constantes das leis, dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e dos contratos de trabalho;
 - b) Fazer cumprir as normas relativas à protecção no emprego e desemprego dos trabalhadores, bem como as respeitantes à formação profissional;
 - c) Assegurar a aplicação das normas sobre higiene, segurança e medicina do trabalho;
 - d) Prestar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores, empregados e respectivas associações profissionais sobre o cumprimento da legislação laboral;
 - e) Participar nos estudos preparatórios de elaboração ou reformulação da legislação laboral e no sistema de protecção no emprego e desemprego;
 - f) Alertar os departamentos competentes para as insuficiências detectadas, inexistência ou inadequação das disposições cujo cumprimento lhe incumbe garantir.
2. A Inspeção-Geral do Trabalho exercerá especial vigilância sobre as actividades em que os acidentes de trabalho ou doenças profissionais sejam mais frequentes ou assumem maior gravidade.

Secção II

Estrutura orgânica

Artigo 397.º

Remissão

A estrutura orgânica da Inspeção-Geral do Trabalho assim como o respectivo quadro do pessoal e o processo das contra-ordenações laborais regem-se por legislação especial.

TÍTULO III

DAS CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS

Artigo 398.º

Disposição geral

1. As sanções previstas neste título não excluem a aplicação de quaisquer outras decorrentes de regimes laborais de fonte interna e internacional.
2. As sanções previstas neste Código e demais legislação aplicável, para a mesma conduta ilícita, podem ser cumuladas, quando sejam diversos os pressupostos e motivações que determinaram a tipificação da infracção.
3. A aplicação das sanções previstas neste Código não exonera o infractor da responsabilidade disciplinar, civil ou criminal a que o facto der lugar.
4. Em tudo o que não estiver regulado neste Título é aplicável subsidiariamente o disposto no regime geral das contra-ordenações regulado pelo Diploma Legislativo n.º. 9/95, de 27 de Outubro.

Artigo 399.º

Punibilidade da negligência

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre punível.

Artigo 400.º

Reincidência

1. É sancionado como reincidente quem cometer uma infracção grave praticada com dolo ou uma infracção muito grave, depois de ter sido condenado por outra infracção grave praticada com dolo ou infracção muito grave, se entre as duas infracções não tiver decorrido um prazo 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 infracção anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

Artigo 401.º

Dever de fundamentação

1. A aplicação de qualquer sanção como consequência de uma infracção laboral deve ser fundamentada de facto e de direito, sob pena de nulidade. Na fundamentação devem ser atendidas e demonstradas as circunstâncias atenuantes ou agravantes da pena aplicada.

2. Nas situações em que a lei faculta ao julgador optar entre um limite mínimo e máximo da pena a aplicar, a fundamentação deverá ser tão suficiente e completa de modo a permitir compreender as razões que justificaram a pena aplicada.

Artigo 402.º

Dever de colaboração

1. Todos os actores da vida jurídica laboral estão vinculados ao dever de colaboração com os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho na averiguação de contra-ordenações laborais, sejam as cometidas por empregadores, trabalhadores, administradores, gerentes ou gestores da empresa ou qualquer outro agente laboral.
2. Ao dever de colaboração previsto neste Código é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 519.º do Código do Processo Civil.
3. A recusa de colaboração constitui infracção punível com multa de 1/10 e até 10 vezes o salário mínimo da função pública, consoante a gravidade da infracção, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

Artigo 403.º

Competência para a aplicação de coimas

1. São competentes para a aplicação das coimas previstas neste diploma a Inspecção-geral do Trabalho e as entidades a que por lei seja atribuída essa competência.
2. Qualquer pessoa tem legitimidade para denunciar uma infracção laboral passível de coima, junto de qualquer das entidades referidas no número anterior.

Artigo 404.º

Advertência

1. Quando a contra-ordenação laboral consistir em irregularidades facilmente sanáveis e das quais não tenham resultado, imediatamente, prejuízos para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a Segurança Social, podem os inspectores do trabalho limitar-se a levantar auto de advertência, do qual se fará constar a infracção verificada e as medidas recomendadas ao infractor, bem como o prazo para o seu cumprimento.
2. Uma cópia do auto de advertência é imediatamente entregue ao infractor, o qual é avisado de que o incumprimento das medidas recomendadas determina a instauração de processo por contra-ordenação e pode influir na graduação do montante da coima, nos termos gerais.

Artigo 405.º

Sanções gerais

1. As infracções às normas deste Código que impõem um dever de agir ou de omitir serão sancionadas nos termos seguintes:
 - a) Se da acção ou omissão resultar um benefício para o infractor, como seja, uma deslocação patrimonial do património alheio para o património do infractor, ou uma não deslocação patrimonial do património do infractor para o património de terceiro, quando este a tal estaria obrigado, a infracção será sancionada até ao dobro do benefício alcançado;
 - b) Se da acção ou omissão resultar um prejuízo para terceiros a infracção será sancionada até ao equivalente ao prejuízo causado;

c) Se a infração consistir na inobservância de uma obrigação legal decorrente de normas de polícia económica, fiscal, organizacional ou outra, como sejam as comunicações obrigatórias, o envio de relatórios, a adopção ou sujeição a aprovação de regulamentos ou outros instrumentos de equivalente natureza, a infração será sancionada com a coima de 0,2% até 2% do capital social da empresa;

d) Se a infração consistir no incumprimento de deveres para com a Segurança Social e desse incumprimento resultar prejuízo económico para esta entidade, a infração será sancionada com a coima até ao equivalente ao prejuízo causado.

2. A coima aplicada nos termos do número anterior não poderá, em caso algum, contrariar os limites mínimos e máximos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art.º 26.º do Decreto-Legislativo n.º 9/95, de 27 de Outubro.

Artigo 406.º

Despedimentos ilegais

1. Aquele que despedir um trabalhador comprovadamente por motivos políticos ou ideológicos é sancionado com coima equivalente a até um ano da retribuição que competia àquele trabalhador.

2. Se vários trabalhadores forem abrangidos por uma única medida de despedimento, é aplicada uma única coima, calculada com base na retribuição mais elevada auferida pelos trabalhadores envolvidos e multiplicada pelo número de trabalhadores.

3. A sanção prevista neste artigo é igualmente aplicável ao despedimento ilegal que se funde em motivos raciais, pertença a determinado grupo étnico, motivos religiosos, orientação sexual ou outro motivo discriminatório.

Artigo 407.º

Lock Out

O empregador que paralisar total ou parcialmente a empresa ou interditar o acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores, ou se recusar a fornecer instrumentos de trabalho ou suprimir as demais condições de trabalho por forma a determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, pagará todos os salários devidos durante o tempo em que durar o lock-out é punido com coima até ao equivalente a 10% dos salários pagos durante o tempo em que durar a paralisação.

Artigo 408.º

Exploração de mão-de-obra infantil

Aquele que com intenção de alcançar para si ou para terceiro vantagem patrimonial e fora das situações permitidas por lei, explorar a mão de obra infantil para a execução de tarefas proibidas por este código, abusando da situação de inexperiência, de necessidade ou de dependência do menor, é punido com coima equivalente até um ano da retribuição que competiria a um trabalhador adulto nas circunstâncias do menor.

Artigo 409.º

Recusa de mulher grávida

O empregador que recusar o acesso ao trabalho de mulher grávida ou utilizar de subterfúgios ou estratégias para criar-lhe instabilidade no trabalho ou obrigá-la a auto-despedir-se, além

de outras sanções a que o facto der lugar, é punido com a coima até um ano de salário que competiria à mulher grávida.

Artigo 410.º

Assédio sexual

1. O empregador, gerente, supervisor ou outro agente do empregador, tal como professor, instrutor, treinador, formador ou qualquer outra pessoa que, tendo autoridade, influência ou predomínio moral sobre um trabalhador, o assediar sexualmente, fazendo depender a contratação, renovação do contrato, promoção ou a aquisição de privilégios, assim como bolsas de estudo, subsídios ou outros benefícios, da obtenção de favores sexuais para ele ou para terceiros, é punido com coima até dois anos do salário mínimo da função pública.
2. Incorrem na mesma coima as pessoas referidas no número anterior que, perante a recusa do trabalhador em conceder os referidos favores, o discriminar, entorpecer ou reduzir as suas oportunidades de trabalho, o intimidar ou lhe criar um ambiente hostil no local de trabalho, por forma a reduzir-lhe as suas oportunidades na empresa ou fora dela.
3. Incorrem na mesma coima aqueles que induzirem outrem à prática dos factos descritos nos números anteriores.

Artigo 411.º

Assédio moral

1. O empregador que, com ou sem a colaboração de outros trabalhadores da empresa, dos administradores, gerentes ou gestores, assediar moralmente um trabalhador da empresa, mediante a prática de actos de conteúdo humilhante ou vexatório, traduzidos em ameaças verbais, insinuações, com finalidade persecutória, em ordem a criar-lhe instabilidade psicológica, roer-lhe o amor próprio, enfraquecer o seu brio profissional ou isolá-lo no quadro da empresa, por forma a levá-lo à prática de actos de efeito reflexo negativo, tais como desinteresse profissional, falta de pontualidade ou assiduidade, ou auto-despedimento, é punido com coima equivalente a três anos do salário mínimo da função pública.
2. A coima prevista no número anterior é aplicável ainda que o trabalhador já não se encontra ao serviço da empresa.
3. Os trabalhadores que colaborem no assédio moral de outro trabalhador, nos termos descritos no número 1 deste artigo, são punidos com coima até seis meses do salário mínimo da função pública.

Artigo 412.º

Vídeo-vigilância ilegal

1. O empregador que, por si ou seus representantes, utilizar sistemas de vídeo-vigilância ou tecnologia equivalente para fiscalização das condições de trabalho, sem dar do facto conhecimento aos trabalhadores sujeitos ao referido controlo, para além de ficar impossibilitado de utilizar contra os trabalhadores visados quaisquer provas obtidas por recurso a esse sistema, fica ainda sujeito a coima até ao equivalente à soma de um ano da retribuição mais alta auferida pelos trabalhadores envolvidos.
2. Na mesma pena incorre o empregador ou seus representantes que atentarem contra a reserva da vida privada dos trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 413.º**Omissão de socorro**

1. Aquele que, estando obrigado por lei, a manter funcionalmente activo e devidamente apetrechado um posto de pronto socorro dos trabalhadores ao seu serviço, violar no todo ou em parte o cumprimento deste dever é punido com coima até três anos de salário mínimo da função pública.
2. Se do incumprimento da obrigação resultar a morte ou incapacidade permanente de trabalhadores ao serviço da empresa a coima pode ser elevada a até seis anos do salário mínimo da função pública.

Artigo 414.º**Contrato a prazo**

O empregador que celebrar contrato de trabalho por tempo determinado fora dos condicionalismos previstos neste Código, fica sujeito à coima equivalente a até seis vezes o salário mínimo por cada trabalhador envolvido.

Artigo 415.º**Trabalho portuário**

1. Aquele que contratar trabalhador para o exercício de trabalho portuário, seja nos portos organizados, seja nos portos privativos, sem que esse trabalhador tenha a qualificação exigida por lei para o desempenho da tarefa ou função, fica sujeito à coima igual à retribuição mensal auferida por esse trabalhador.
2. Aquele que contratar trabalhador para o exercício de trabalho portuário sem que esse trabalhador esteja inscrito nos serviços competentes da administração portuária, é punido com coima equivalente a tantos dias de salário quantos os prestados por aquele trabalhador.
3. O empregador que, fora dos casos previstos neste Código ou demais legislação laboral aplicável, impedir o trabalhador portuário de iniciar alguma tarefa na data em que seria escalonado, fica sujeito a coima até o equivalente ao salário que aquele trabalhador auferiria pelo trabalho realizado.
4. A reincidência implica a multiplicação da coima pelo seu número. Entende-se por reincidência o recrutamento de sucessivos trabalhadores nas condições descritas no número anterior.

Artigo 416.º**Destino das coimas**

1. Em processos cuja instrução esteja cometida à Inspeção-Geral do Trabalho, metade do produto das coimas aplicadas reverte para esta, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, sendo o remanescente distribuído em 35% para a Segurança Social e 15% para o Orçamento do Estado.
2. A Inspeção-Geral do Trabalho transfere, trimestralmente, para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

ANEXOS



CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Anexos

- [Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro](#)
- [Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho](#)
- [Decreto-Regulamentar n.º 1/2016, de 3 fevereiro \(republicado em 4 de fevereiro de 2016\)](#)

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Legislativo nº 5/2007

de 16 de Outubro

PREÂMBULO

São já passados vinte anos sobre a aprovação do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 62/87, de 30 de Junho que substituiu o vetusto Diploma-Legislativo 1330, de 9 de Fevereiro de 1957. Neste interregno foram introduzidas duas alterações de fundo nesse diploma, uma desencadeada pelo Decreto-Lei nº 51-A/89, de 26 de Junho e outra pela Lei nº 101/IV/93, de 31 de Dezembro. Estas alterações, apesar da sua bondade, contribuíram, todavia, para a fragmentação da legislação laboral.

Os principais valores que dominam a legislação do trabalho são a dignidade da pessoa, que se qualifica pelo esforço do seu trabalho; o dever de trabalhar não apenas para prover os meios necessários à subsistência individual, mas também como contribuição para a valorização e sobrevivência colectiva da comunidade a que a pessoa pertence; a igualdade de oportunidades e a justiça nos rendimentos.

A nossa Constituição apreende as relações de trabalho nesta perspectiva dinâmica de valorização do homem pelo esforço do seu trabalho, perspectiva que tem que encontrar um eco profundo na legislação do trabalho.

Além disso, a problemática das relações jurídico-laborais equaciona-se hoje com o objectivo da internacionalização da economia. Se a reforma de 1993 já tinha em vista este objectivo, hoje esta preocupação coloca-se com maior acuidade: a economia cabo-verdiana cresceu, tornou-se mais exigente, os investidores buscam o nosso país para nele revitalizarem o seu capital, mais do que acontecia em 1993. Quem investe o seu capital deve ter garantias seguras de que não será defraudado por normas laborais que estropiam a produtividade.

A par disso, o próprio Direito do Trabalho revitalizou-se, aperfeiçoando-se aqui e ali. Se a legislação deve, por um lado, colocar o acento tónico no direito ao trabalho e reforçar cada vez mais a protecção do trabalhador na sua saúde física e mental, em suma, criar condições mais exigentes de prestação do trabalho, por outro, não pode deixar de realçar o dever de trabalhar, e trabalhar com qualidade, como factor de valorização do homem, de crescimento da economia nacional e de obtenção de bem-estar para o trabalhador, a sua família e a sua comunidade.

O tempo de hoje é, pois, de celebração do trabalho não apenas no sentido banal de que pelo trabalho adquirimos os bens necessários à nossa sobrevivência individual e colectiva, mas no sentido mais nobre e profundo de que pelo trabalho o homem se liberta, se valoriza e se torna cada vez mais homem.

Foram ouvidas as entidades representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pela Lei nº 10/VII/2007, de 23 de Abril;

No uso da faculdade conferida pela alínea b), do número 2, do artigo 203º, da Constituição da República, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

Aprovação

É aprovado o Código Laboral Cabo-Verdiano que faz parte integrante do presente diploma.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

1. O Código Laboral é aplicável a todas as relações de trabalho subordinado estabelecidas no quadro de empresas privadas, cooperativas e mistas.

2. O Código Laboral é igualmente aplicável a todas as situações em que uma pessoa se obriga, mediante contrato de trabalho, a prestar a sua actividade profissional a uma pessoa colectiva de direito público ou equiparada, sob as ordens e direcção dos respectivos órgãos, mas sem submissão ao estatuto legal da função pública.

3. O Código Laboral é ainda aplicável ao contrato de trabalho celebrado entre as Missões Diplomáticas e Consulares cabo-verdianas e bem assim às Missões Diplomáticas e Consulares estrangeiras, residentes em Cabo Verde, observando-se o que nele se estabelece quanto à aplicação da lei no espaço.

4. O trabalho rural e o trabalho nas Frentes de Alta Intensidade de Mão-de-Obra regem-se por legislação especial, sem prejuízo da aplicação subsidiária dos preceitos deste Código em tudo o que não estiver regulado nessa legislação.

Artigo 3º

Tratamento mais favorável

Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva, os Regulamentos Internos e os contratos de trabalho podem estabelecer tratamento mais favorável para o trabalhador do que o previsto no Código Laboral.

Artigo 4º

Comunicações obrigatórias

1. As comunicações obrigatórias a que se reporta o Código Laboral podem ser feitas por telefone, fax, carta, carta registada com aviso de recepção, email ou outro meio de comunicação, quer recaiam sobre o trabalhador, empregador, organismos representativos destes ou entidades administrativas encarregadas de fiscalização das relações de trabalho.

2. As comunicações obrigatórias feitas por telefone ou email podem ser repetidas por outra via quando a entidade ou pessoa destinatária apresentar solicitação nesse sentido.

Artigo 5º

Contratação de portadores de deficiência

1. As entidades empregadoras que contratarem por tempo indeterminado pessoas portadoras de deficiência que reduza a sua capacidade de trabalho podem beneficiar de uma majoração nos encargos do imposto sobre o rendimento fixada anualmente no Orçamento Geral de Estado.

2. O disposto no número anterior é aplicável aos contratos de trabalho ao domicílio celebrados com trabalhadores portadores de deficiências.

Artigo 6º

Extensão dos incentivos

O disposto no artigo anterior é igualmente aplicável ao contrato de prestação de serviço celebrado com pessoas portadoras de deficiência.

Artigo 7º

Trabalhos proibidos a menores

O Membro do Governo responsável pela área de trabalho poderá proibir, por portaria, a prestação do trabalho de menores assim como elevar os limites etários fixados no Código Laboral para determinadas modalidades de trabalho, profissões ou sectores de actividade.

Artigo 8º

Fixação e mobilidade profissional

O Governo pode fixar um sistema de incentivos de fixação ou mobilidade para as empresas que contratam trabalhadores em determinadas áreas geográficas.

Artigo 9º

Modificação dos contratos existentes

1. Sem prejuízo da observância das regras de aplicação da lei no tempo, todos os contratos de trabalho vigentes à data da entrada em vigor do Código Laboral, qualquer que seja a forma, natureza e conteúdo, devem ser alterados nos 30 dias posteriores àquela data, por forma a observarem o que nele está estabelecido.

2. A alteração prevista no número anterior em caso algum, pode ter como consequência privar o trabalhador de direitos adquiridos à luz da legislação anterior nem reduzir as expectativas legitimamente criadas no quadro dessa legislação.

Artigo 10º

Trabalhadores portuários actualmente inscritos

1. Aos actuais trabalhadores inscritos nos serviços portuários competentes, à data da entrada em vigor do presente Código, é reconhecido o direito à carteira profissional correspondente à categoria profissional em que se encontrem inscritos, independentemente da observância de outros procedimentos.

2. A emissão da carteira profissional a que se reporta o número anterior tem lugar no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente Código e não poderá, em caso algum, obstar ao exercício da actividade profissional do trabalhador portuário, a não ser que o atraso na emissão seja, comprovadamente, devido a culpa do trabalhador.

Artigo 11º

Regulamentação

O Governo adoptará os regulamentos necessários à boa execução do Código Laboral, mas a aplicação deste diploma não depende da aprovação e aplicação dos referidos regulamentos.

Artigo 12º

Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada por efeito do artigo 14º consideram-se referidas às disposições correspondentes do Código do Trabalho.

Artigo 13º

Legislação subsidiária

Em tudo quanto não estiver regulado no Código Laboral aplica-se, subsidiariamente, o direito privado cabo-verdiano.

Artigo 14º

Revogação

São revogados os seguintes diplomas:

- a) O Decreto-Lei nº 62/87, de 30 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei nº 51-A/89, de 26 de Junho, ratificado com alterações pela Resolução da Assembleia Nacional Popular nº 32/III/89, de 30 de Dezembro e alterado pela Lei nº 101/IV/93, de 31 de Dezembro, que aprovou o Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, com excepção do número 5 do artigo único da Lei 101/IV/93, de 31 de Dezembro, que permanece em vigor;
- b) O Decreto-Lei nº 33/76, de 10 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº 133/82, de 31 de Dezembro e derrogação efectuada pelo Decreto-Lei nº 62/87, de 30 de Junho, que aprovou o regime das Faltas e Obrigatoriedade do Livro de Ponto nas Empresas;
- c) O Decreto-Lei nº 76/90, de 10 de Setembro, que regulou o Direito à Greve;
- d) O Decreto-Lei nº 154/91, de 31 de Outubro que aprovou Estatuto da Inspeção do Trabalho;
- e) O Decreto-Lei nº 170/91, de 27 de Novembro que regulou o exercício do Direito de Associação Sindical;
- f) O Decreto-Regulamentar nº 2/93 de 25 de Janeiro, que regulou os efeitos da isenção de horário de trabalho;
- g) O Decreto-Lei nº 36/93, de 21 de Junho que aprovou o Regime de Trabalho, Remunerações e Férias dos Marítimos.

Artigo 15º

Disposição transitória

O regime estabelecido no Código laboral não se aplica ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas, por contrato de trabalho, antes da sua entrada em vigor, relativamente aos prazos de prescrição e de caducidade.

Artigo 16º

Entrada em vigor

O presente diploma e o Código Laboral por ele aprovado entram em vigor no prazo de 180 dias a contar da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

José Maria Pereira Neves - Sidónio Fontes Lima Monteiro

Promulgado em 16 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, PEDRO VERONA RODRIGUES PIRES

Referendado em 16 de Outubro de 2007.

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*.

CÓDIGO LABORAL CABO-VERDIANO

LIVRO I

DO CONTRATO DE TRABALHO EM GERAL

TÍTULO I

DA INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO
E APLICAÇÃO DAS LEIS LABORAIS

CAPÍTULO I

Das fontes do direito laboral

Artigo 1º

Hierarquia das fontes

São fontes do direito laboral:

- a) A Constituição da República Cabo-verdiana;
- b) Os tratados e convenções internacionais, regularmente aprovados e ratificados por Cabo Verde;
- c) As leis da Assembleia Nacional, os decretos-legislativos do Governo adoptados no uso de autorização legislativa, os decretos-leis do Governo adoptados no uso de competência própria;
- d) Os decretos regulamentares, as portarias, os despachos normativos e os instrumentos de regulamentação colectiva;
- e) O contrato de trabalho, os usos das empresas e o costume laboral, na medida em que sejam legalmente atendíveis.

Artigo 2º

Interpretação, integração e aplicação da norma laboral

1. A interpretação, integração e aplicação da norma de direito interno, deve orientar-se pelos critérios de uniformização estabelecidos, pelas organizações internacionais de que Cabo Verde seja parte, para os instrumentos internacionais ratificados nos sectores de actividade ou nas matérias laborais.

2. A integração da norma laboral pode ser feita por recurso ao regime jurídico da função pública, a não ser que dessa integração resulte um tratamento menos favorável para o trabalhador.

Artigo 3º

Princípio do tratamento mais favorável

As normas imperativas do presente Código podem, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, quando do mesmo resultem condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 4º

Aplicação no tempo

A norma laboral é de aplicação imediata observando-se o disposto no artigo 12º do Código Civil cabo-verdiano e demais regras sobre a aplicação da lei no tempo, sem prejuízo do disposto no artigo 15º do decreto legislativo que aprova o presente Código.

Artigo 5º

Aplicação no espaço

1. O contrato de trabalho rege-se pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.

2. Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, o contrato de trabalho rege-se pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

3. Porém, podem as partes, em qualquer dos casos, escolher a lei de um outro país, desde que tal escolha não tenha como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha.

CAPÍTULO II

Do exercício e tutela dos direitos

Artigo 6º

Prescrição de créditos do trabalhador

Os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, prescrevem no prazo de cinco anos, a contar da data da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Os créditos relativos a férias e a trabalho extraordinário prescrevem no prazo de três anos, a contar da data do seu vencimento;
- b) Os créditos relativos a despedimento sem justa causa prescrevem no prazo de um ano, a contar da data em que ocorreu o despedimento.

Artigo 7º

Prescrição de créditos do empregador

1. Os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora, prescrevem no prazo de dois anos a contar da respectiva constituição.

2. Os créditos decorrentes de infracções cometidas pelo trabalhador puníveis com pena de despedimento prescrevem no prazo de 3 anos a contar do seu cometimento.

Artigo 8º

Privilégios creditórios

1. Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade.

2. A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

- a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no nº 1 do artigo 747º do Código Civil;
- b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

Artigo 9º

Caducidade da acção disciplinar

O direito de acção disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento pelo empregador ou seu representante dos factos susceptíveis de constituírem infracção disciplinar e, em todo o caso, logo que, por qualquer causa, cesse o contrato de trabalho.

Artigo 10º

Responsabilidade por danos

1. O trabalhador que, por infracção dos seus deveres profissionais, causar danos materiais à entidade empregadora ou a terceiros que com ela entrem em relação, é obrigado a indemnizar o lesado pelos prejuízos directamente resultantes da violação.

2. Quando o prejuízo resultar de uma acção conjunta ou concertada de vários trabalhadores, a responsabilidade de cada um deles é determinada de acordo com a respectiva culpa.

3. O trabalhador não pode ser responsabilizado por perdas normalmente inerentes ao processo de produção ou por prejuízos decorrentes de causas imprevistas ou caso de força maior.

Artigo 11º

Reclamação da indemnização

1. O empregador e o trabalhador podem acordar por escrito, o montante, a forma e o tempo de pagamento da indemnização devida ao abrigo do artigo anterior.

2. Além do empregador e do trabalhador, o acordo deve ser assinado por duas testemunhas, que podem ser trabalhadores da empresa, as quais declaram, por sua honra, que os danos pelos quais o trabalhador é responsabilizado ocorreram efectivamente.

3. Por iniciativa do empregador, o acordo celebrado nos termos dos números anteriores é levado ao conhecimento da Direcção-Geral do Trabalho, mediante envio de cópia assinada por todos os intervenientes, no prazo de 5 dias, a contar da celebração.

4. As disposições deste artigo são igualmente aplicáveis, com as devidas adaptações, às indemnizações devidas pelo empregador ao trabalhador.

CAPÍTULO III**Princípios fundamentais do direito laboral**

Artigo 12º

Direito e dever de trabalhar

1. Todos têm direito ao trabalho de acordo com as suas aptidões, formação e competência profissionais.

2. Todos têm o dever de trabalhar para angariar os meios necessários para seu sustento e da sua família, criar riqueza pessoal e familiar, desenvolver a economia nacional e promover o bem-estar pessoal e colectivo.

Artigo 13º

Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções colectivas de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato.

2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de três anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

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

3. É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade empregadora na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

4. São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Artigo 14º

Trabalho forçado

1. Ninguém pode ser obrigado a executar trabalho forçado, entendendo-se como tal a obrigação imposta a uma pessoa de executar, sob a ameaça de qualquer castigo, um trabalho ou serviço para o qual não se tenha oferecido de livre vontade.

2: Não são considerados trabalhos forçados os que resultem de condenações judiciais, bem como os trabalhos e serviços a favor da comunidade, exigidos a qualquer pessoa, em caso de guerra, desastres, incêndios, inundações, fome, tremor de terra, epidemias e epizootias violentas e em todas as circunstâncias que ponham em perigo ou ameacem por em perigo a vida ou as condições normais de existência da totalidade ou parte da população

Artigo 15º

Igualdade no trabalho

1. A igualdade no trabalho compreende, nomeadamente:

- a) O direito a não ser preterido, prejudicado ou de outro modo discriminado no acesso ao trabalho, na fixação das condições de trabalho, na remuneração do trabalho, na suspensão ou extinção da relação de trabalho ou em qualquer outra situação jurídica laboral em razão do sexo, cor da pele, origem social, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outro motivo discriminatório;
- b) O direito a beneficiar das compensações, sejam normativas ou contratuais, não atribuídas à generalidade dos trabalhadores e sejam

justificadas em razão da idade, do sexo, de deficiências congénitas ou adquiridas e outras doenças incapacitantes, do estado puerperal e bem assim em razão do grau de produtividade, das condições específicas do exercício da actividade laboral;

- c) O direito a não ser preterido em direitos e regalias, nem sofrer quaisquer discriminações por virtude de execução de trabalho a tempo parcial.

2. O trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território cabo-verdiano ou que, por qualquer modo, esteja sob a alçada da legislação laboral cabo-verdiana goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade cabo-verdiana.

Artigo 16º

Direito à retribuição

1. Os trabalhadores têm direito a justa retribuição, segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado.

2. As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.

3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo

Artigo 17º

Reparação de acidentes de trabalho

1. Os trabalhadores, empregados, aprendizes ocupados por empresas ou estabelecimentos de qualquer natureza, públicos ou privados e bem assim os familiares desses ou pessoa que deles dependiam têm direito à reparação dos acidentes de trabalho e bem assim à assistência médica e medicamentosa.

2. Os gerentes, administradores, directores ou outros responsáveis pela gestão da empresa que não tiverem celebrado contrato de seguro a favor dos trabalhadores, empregados ou aprendizes ao serviço da empresa ou adoptado nenhum outro sistema de transferência de responsabilidade, respondem com os seus bens pessoais na reparação dos acidentes de trabalho de que essas pessoas sejam vítimas, seja qual for o tipo de sociedade ou a natureza da empresa.

3. O disposto no número anterior é igualmente aplicável nas situações de falência, insolvência ou outro modo de cessação de actividade quando as circunstâncias que rodearam essa cessação permitam concluir pela existência de fraude ou recurso a posição de superioridade para colocar a empresa em condições de não poder solver os seus compromissos.

4. Na situação prevista neste artigo, havendo vários culpados, a responsabilidade é repartida na proporção das respectivas culpas.

Artigo 18º

Tratamento de trabalhadores estrangeiros na reparação de acidentes

1. Os trabalhadores estrangeiros vítimas de acidente no trabalho ocorrido em território nacional, seus familiares ou pessoas que deles dependam, gozam de igualdade de tratamento na reparação de acidentes, nos mesmos termos que os nacionais cabo-verdianos.

2. O direito mencionado no número anterior não depende de autorização de residência em território nacional.

Artigo 19º

Liberdade de associação profissional e sindical

1. Todos os trabalhadores são livres de criar associações sindicais ou associações profissionais para defesa dos seus interesses colectivos ou individuais e bem assim associações recreativas, de lazer ou culturais.

2. Nenhum trabalhador ou grupo de trabalhadores pode ser perseguido, ameaçado ou de qualquer modo prejudicado nos direitos que decorrem das relações de trabalho por razões da sua filiação a alguma associação profissional, cívica, recreativa ou cultural.

3. A criação de associações sindicais ou de associações profissionais não carece de autorização administrativa.

Artigo 20º

Liberdade de inscrição em sindicatos

1. Ninguém pode ser obrigado a inscrever-se em sindicato ou em associação profissional, a permanecer sindicalizado ou associado profissionalmente, nem a pagar quotizações para sindicato ou associação profissional em que não se encontre inscrito.

2. O trabalhador que comprovadamente se sindicalizar sob ameaça ou coacção, movida por qualquer pessoa ou organização, pode, no prazo de um ano, a contar da inscrição, obter a anulação da inscrição sindical, com direito à restituição do que houver prestado no quadro dessa relação sindical, sem prejuízo de outras cominações legais.

Artigo 21º

Direitos dos sindicatos e associações profissionais

1. Para defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, é reconhecido aos sindicatos o direito de participar:

- a) Nos organismos de concertação social;
- b) Na definição da política de instituições de segurança social e de outras instituições que visem a protecção e a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- c) Na elaboração da legislação laboral;

2. Aos sindicatos compete celebrar os contratos colectivos de trabalho, nos termos deste Código.

3. É igualmente reconhecido às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e

interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, beneficiando da isenção do pagamento das custas judiciais.

4. A defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos prevista no número anterior não pode implicar limitação da autonomia individual dos trabalhadores.

Artigo 22º

Despedimentos ilegais

1. É proibido e nulo o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.

2. O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se o empregador no dever de atribuir uma justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos deste Código.

Artigo 23º

Direito à greve

É garantido, o direito à greve, cabendo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de o exercer e sobre os interesses que com ele visam defender.

Artigo 24º

Proibição do *lock-out*

1. É proibido o *lock-out*.

2. Considera-se *lock-out* qualquer decisão unilateral do empregador, com base em litígio laboral, que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores ou na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou que, em qualquer caso, tenha por objectivo exercer pressão sobre os trabalhadores para manter as condições de trabalho existentes ou criar outras que lhes sejam menos favoráveis.

Artigo 25º

Disposição residual

Os princípios enunciados no presente capítulo não dispensam quaisquer outros que resultem da Constituição da República, dos instrumentos internacionais regulamente assinados e ratificados por Cabo Verde ou dimanem das normas que integram o sistema jurídico-laboral cabo-verdiano.

TÍTULO II

DO ESTATUTO DO TRABALHADOR

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 26º

Noção de contrato de trabalho

1. Contrato de trabalho é a convenção pela qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta, mediante retribuição.

2. São equiparados a contrato de trabalho, para efeitos deste Código, as convenções que impliquem dependência

económica de uma pessoa face a outra, ainda que não exista ou seja ténue a dependência pessoal. Nos termos deste número, são, nomeadamente, equiparáveis ao contrato de trabalho o trabalho ao domicílio e o tele-trabalho.

3. Não constituem contrato de trabalho para efeitos deste Código as situações em que a actividade laboral não é dominada e organizada por quem beneficia do resultado final dessa actividade.

Artigo 27º

Capacidade das partes

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, em tudo o que não estiver expressamente estabelecido neste Código.

2. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 15 anos de idade.

3. O contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 18 anos de idade é anulável, a requerimento dos pais ou demais representantes do menor se estes não tiverem consentido na sua celebração.

Artigo 28º

Forma do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei expressamente determinar o contrário.

2. Desde que não envolva a diminuição de direitos adquiridos, qualquer das partes pode, a todo o tempo, solicitar à outra, pessoalmente, por carta registada com aviso de recepção ou outra via, a redução a escrito do contrato de trabalho, do qual deve obrigatoriamente constar, a identificação das partes, a data da contratação, o local de trabalho, a categoria profissional e a remuneração auferida pelo trabalhador, além de outros elementos que as partes julguem de interesse.

3. A aposição de termo ou condição suspensivos ao contrato de trabalho, o afastamento dos usos da profissão relativos ao trabalhador ou à empresa, a aposição de prazo diverso para o período experimental estabelecido por lei ou o pacto de não concorrência, implicam a redução a escrito das cláusulas contratuais a que dizem respeito, sob pena nulidade.

4. À nulidade a que se reporta o número anterior é aplicável o disposto no artigo 289º do Código Civil, sem prejuízo das especificidades previstas neste Código.

5. A falta de redução a escrito, quando obrigatória, presume-se imputável à entidade empregadora e não afecta os direitos que do contrato decorram para o trabalhador, incluindo a faculdade da invocação em juízo.

Artigo 29º

Liberdade contratual

1. As partes podem celebrar uma das modalidades de contrato de trabalho previstas neste Código, celebrar contratos diferentes ou incluir neles as cláusulas que lhes aprouver, na medida em que sejam observadas as normas imperativas constantes deste Código.

2. As partes podem ainda reunir no mesmo contrato de trabalho regras de dois ou mais contratos, contanto que sejam observadas as normas imperativas fixadas na lei para qualquer das modalidades de contrato.

3. Havendo oposição entre regras imperativas respeitantes a mais do que uma modalidade contratual, observa-se, para efeitos do número anterior, aquela que conferir melhor protecção ao trabalhador, sem prejuízo da interpretação da vontade das partes.

Artigo 30º

Culpa na formação do contrato

1. Aquele que celebrar com outrem um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder por perdas e danos causados à outra parte.

2. Quando, em vista da celebração do contrato de trabalho, o trabalhador perder um contrato anteriormente celebrado devido a culpa ou expectativas legítimas criadas pela outra parte, no momento da formação do contrato, tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos decorrentes da não celebração ou da cessação do novo contrato.

3. A indemnização devida ao trabalhador por aplicação do disposto no número anterior é a resultante de prejuízo materiais e morais por ele sofridos decorrentes da extinção do contrato anterior, acrescidos dos benefícios que obteria com a celebração do novo contrato.

Artigo 31º

Promessa de contrato de trabalho

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelo promitente ou promitentes no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho é equiparado, para todos os efeitos legais, a despedimento sem justa causa, da iniciativa do trabalhador ou promovido pelo empregador, conforme o caso.

3. Em tudo o que não estiver regulado neste artigo é aplicável à promessa de contrato de trabalho o disposto nos artigos 410º e seguintes do Código Civil. Não são, todavia, aplicáveis ao contrato de trabalho o disposto nos artigos 412º, 441º, 442º e 830º do Código Civil.

Artigo 32º

Conclusão do contrato

1. O contrato de trabalho considera-se concluído com a aceitação por ambas as partes dos seus elementos essenciais, independentemente da sua execução material.

2. São elementos essenciais do contrato de trabalho:

- a) A data do início da prestação do contrato de trabalho;
- b) A categoria profissional do trabalhador;
- c) O local de trabalho;
- d) A retribuição.

Artigo 33º

Prova do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode ser provado por todos os meios permitidos em direito, nomeadamente:

- a) Confissão das partes;
- b) Prova testemunhal;
- c) Prova documental, tais como contrato formal, recibos, talões de salários, documentos que consubstanciem ordens de serviço, instruções, peças de processo, gracioso ou contencioso, sejam ou não trabalhador e empregador partes principais.

2. Presume-se a existência de um contrato de trabalho quando se verifica, nomeadamente:

- a) A presença contínua e regular do trabalhador na empresa, estabelecimento, delegação ou outro local controlado pelo empregador em termos que permita supor que o trabalhador se encontra ao serviço do empregador;
- b) O contacto entre o trabalhador e clientes do empregador para oferecer bens ou serviços prestados por este, receber documentos, obter assinaturas, preencher formulários ou a satisfazer outros interesses do empregador, da sua empresa ou estabelecimento;
- c) O conhecimento de factos ou circunstâncias que o trabalhador não teria nem poderia ter a não ser no quadro de uma relação laboral.

3. A presunção prevista no número anterior pode ser ilidida mediante prova em contrário.

Artigo 34º

Invalidade do contrato de trabalho

1. À invalidade do contrato de trabalho aplicam-se as regras gerais de direito, sem prejuízo das especialidades previstas neste Código.

2. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão.

3. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticados durante o período de eficácia, salvo se, em si, forem feridos de nulidade.

4. O regime estabelecido no presente Código para a cessação do contrato de trabalho aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

Artigo 35º

Revalidação do contrato

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

CAPÍTULO II

Dos direitos do trabalhador

Secção I

Direitos gerais do trabalhador

Artigo 36º

Enumeração

Além dos direitos que resultam da aplicação de outras disposições do presente Código, são reconhecidos ao trabalhador os seguintes direitos:

- a) Exercer efectivamente as funções para que foi contratado, salvo impedimento temporário do empregador ou motivo atendível de interesse da empresa;
- b) Ser tratado com urbanidade, respeito e consideração pelo empregador e pelos superiores hierárquicos que actuarem em nome deste;
- c) Ser promovido de acordo com o regime de acesso estabelecido para a carreira profissional em que se integra;
- d) Obter reparação pelos danos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, nos termos definidos por lei;
- e) Beneficiar de condições de higiene e segurança no trabalho adequadas;
- f) Não sofrer tratamento discriminatório;
- g) A receber pontualmente a retribuição a que tem direito;
- h) Gozar efectivamente os períodos de repouso legal ou convencionalmente estabelecidos;
- i) Ter acesso, por si ou por interposta pessoa, ao processo individual, bases de dados ou outros registos relativos à sua pessoa, sempre que julgar necessário;
- j) Beneficiar da formação profissional concedida pela empresa.

Artigo 37º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Reduzir a retribuição do trabalhador, fora dos condicionalismos previstos neste Código;
- b) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- c) Obrigar o trabalhador a utilizar quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

d) Criar ao trabalhador obstáculos ao exercício dos seus direitos, aplicar-lhe sanções abusivas ou por termo à relação de trabalho fora dos condicionalismos previstos neste diploma;

e) Punir o trabalhador sem precedência de processo disciplinar.

Secção II

Da categoria profissional

Artigo 38º

Direito à categoria profissional

1. Todo o trabalhador tem uma categoria profissional determinada pelas tarefas que, nos termos da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de regulamento interno ou de contrato de trabalho, está obrigado a prestar.

2. Quando os instrumentos a que se refere o número anterior não determinarem o serviço a prestar, o trabalhador fica obrigado a desempenhar aquele que corresponda ao seu estado e condição, dentro do género de trabalho que integra o objecto da empresa.

Artigo 39º

Mudança de categoria

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que tenha sido promovido, quando tal mudança, imposta pelas necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade pessoal do trabalhador, seja por este aceite.

2. Não se considera mudança para a categoria inferior o regresso do trabalhador à categoria para que foi contratado após haver substituído outro trabalhador de categoria superior.

3. Quando a mudança para categoria inferior ocorrer por razões ligadas a interesses da empresa, o trabalhador tem direito a regressar à categoria para que foi contratado ou a que tenha sido promovido, assim que cessarem as condições que justificaram a mudança para categoria inferior.

4. A inobservância do disposto no número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente ao dobro da diferença da retribuição a que teria direito, enquanto durar a situação de incumprimento mas pode, em todo o caso, obter declaração judicial de inexistência ou cessação das condições objectivas que determinaram a situação de mudança para categoria inferior, com todas as consequências legais.

Artigo 40º

Jus variandi

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Na falta de convenção em contrário e quando o interesse da empresa o justifique, o empregador pode

encarregar, temporariamente, o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria, desde que tal mudança não implique modificação substancial na respectiva posição.

3. O exercício da faculdade conferida no número anterior, faz-se mediante comunicação escrita dirigida ao trabalhador, com a indicação do tempo provável durante o qual exercerá funções não compreendidas na sua categoria profissional, a retribuição que auferirá e demais consequências que tal variação importar.

4. Se o trabalhador declarar, verbalmente ou por escrito, que as novas funções acarretam modificação substancial da sua posição na empresa, de tal facto será dado conhecimento à Direcção-Geral do Trabalho, que, depois de realizar as diligências de prova que entender necessárias ou tenham sido requeridas pelas partes, decide, salvaguardando os interesses de ambas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 335º do Código Civil.

5. Se a decisão da Direcção-Geral do Trabalho for desfavorável ao trabalhador, este não fica impossibilitado de se despedir, alegando justa causa, ou de obter por via judicial declaração de que as novas funções acarretam modificação substancial da sua posição na empresa.

Artigo 41º

Efeitos do *jus variandi*

O exercício de funções não compreendidas na categoria do trabalhador não envolve, em caso algum, diminuição da retribuição e, se às novas funções corresponderem tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

Artigo 42º

Situações afins ao *jus variandi*

Não constitui *jus variandi*:

- a) A distribuição ao trabalhador de funções pontuais na empresa para fazer face a situações prementes e inadiáveis;
- b) A distribuição ao trabalhador de novas tarefas exercidas em regime de complementaridade;
- c) As mudanças feitas no interesse do trabalhador, nomeadamente, as que se prendem com a formação profissional e a necessidade de adaptação aos novos processos, métodos e instrumentos tecnológicos.

Artigo 43º

Ónus da prova

Compete ao empregador provar a existência de requisitos necessários ao exercício do *jus variandi* bem como das situações afins.

Secção III

Dos direitos da personalidade

Artigo 44º

Princípio geral

1. A celebração do contrato de trabalho ou a execução das tarefas a que o trabalhador se encontra vinculado pelo contrato não envolve qualquer diminuição dos direitos da personalidade, sem prejuízo das limitações voluntariamente consentidas e livremente revogáveis, nos termos reconhecidos pela lei civil.

2. As limitações nos direitos de personalidade do trabalhador ainda que voluntariamente consentidas, atentatórias dos princípios de ordem pública e dos bons costumes, são nulas e de nenhum efeito.

3. À nulidade prevista no número anterior é aplicável o disposto no artigo 34º deste Código.

Artigo 45º

Dados pessoais

1. As informações solicitadas, sob qualquer forma que seja, a um candidato a um emprego ou a um trabalhador, só podem ter como finalidade apreciar a sua capacidade de ocupar o emprego proposto ou as suas aptidões profissionais, e, devem apresentar uma ligação directa e necessária com o emprego proposto ou com a avaliação das aptidões profissionais do trabalhador.

2. É vedado ao empregador solicitar ao trabalhador ou procurar conhecer, por qualquer outro meio ou método de selecção, informações sobre dados sensíveis, tais como, os relativos à convicção filosófica ou política, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada, origem racial ou étnica, saúde, vida sexual e dados genéticos, sem prejuízo do disposto na legislação relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 46º

Meios de vigilância à distância

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2. A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3. Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 47º

Vida privada e familiar

1. O empregador não pode recusar-se a entregar ao trabalhador, gratuitamente, mediante solicitação deste ou de quem legalmente o represente, cópia de documentos

que integram o seu processo individual ou qualquer outra informação relativa à sua pessoa constante de bases de dados controlados pelo empregador.

2. O empregador não pode transferir para nenhuma outra pessoa ou entidade informações sobre a vida profissional do trabalhador, sem o consentimento deste, salvo determinação das autoridades judiciais e administrativas competentes.

3. Em nenhum caso o empregador poderá coligir informações sobre a vida privada e familiar do trabalhador, as suas convicções políticas e religiosas ou outro dado sensível.

4. O trabalhador que tomar conhecimento de que o empregador coligiu e mantém guardadas, sob qualquer forma, informações relativas à sua vida pessoal, familiar ou profissional, poderá pedir a correcção ou supressão desses dados, ainda que tenha consentido na sua recolha.

5. Em qualquer caso o trabalhador pode pedir a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho para confirmar a existência ou veracidade das informações coligidas sobre a sua pessoa e promover a sua correcção ou supressão, sem prejuízo do recurso aos organismos competentes para a protecção de dados pessoais.

Artigo 48º

Discriminação racial

1. O empregador não pode adoptar qualquer procedimento, medida ou critério, seja por si ou mediante instruções dadas a quem a representar ou actuar em seu nome, que subordine a factores de natureza racial a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação e bem assim produzir ou difundir anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento, que contenham, directa ou indirectamente, qualquer especificação ou preferência baseada em factores raciais.

2. O empregador não pode igualmente adoptar, no âmbito da relação laboral, qualquer prática que discrimine um trabalhador ao seu serviço.

Artigo 49º

Correio electrónico para fins pessoais

1. Compete à entidade empregadora decidir se o trabalhador pode ou não utilizar equipamentos da empresa para ter acesso à Internet e enviar e receber correio electrónico de natureza pessoal.

2. A utilização indevida de equipamentos da empresa, para os fins referidos no número anterior, constitui violação de deveres contratuais e dá lugar à responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.

3. A autorização concedida ao trabalhador para a utilização de equipamentos da empresa para aceder à Internet ou praticar outras operações electrónicas, não confere ao empregador ou a qualquer outro responsável da empresa o poder de aceder ou controlar as operações

electrónicas realizadas pelo trabalhador, em particular, as comunicações de natureza pessoal. Em tal caso, o acesso abusivo do empregador ou outro responsável da empresa à correspondência pessoal do trabalhador, constitui violação do dever de reserva de vida privada e familiar do trabalhador e dá lugar a responsabilidade civil e criminal, nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras sanções previstas neste Código.

4. O empregador pode, a todo o tempo, revogar a autorização concedida, assim como pode estabelecer, unilateralmente, se a utilização dos equipamentos da empresa pode ser feita durante o período normal de trabalho ou fora do período normal de trabalho. Em qualquer dos casos, o empregador pode ainda fixar para cada dia, semana ou mês durante quanto tempo, expresso em horas ou minutos, o trabalhador pode utilizar os equipamentos da empresa. A ultrapassagem dos limites fixados pelo empregador faz o trabalhador incorrer em responsabilidade civil e disciplinar.

5. É vedado ao empregador cobrar a utilização dos equipamentos como um serviço prestado ao trabalhador, salvo tratando-se de empresa em que a prestação deste serviço constitui o objecto da sua actividade.

Artigo 50º

Correio electrónico em nome do trabalhador para fins empresariais

1. O empregador pode acordar com o trabalhador a criação de correio electrónico em nome do trabalhador em sítio da empresa, autónomo ou alojado, para fins exclusivos da actividade empresarial.

2. O acordo do trabalhador em juntar o seu nome ou apelido ao endereço electrónico deve ser dado de forma expressa e inequívoca e é revogável a todo o tempo, sem prejuízo de dever indemnizar o empregador pelos prejuízos que a revogação acarretar.

3. A utilização pelo trabalhador para fins pessoais de correio electrónico criado para fins exclusivos da actividade empresarial, constitui infracção e co-envolve responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.

4. O empregador ou outra pessoa em seu nome pode, a todo o tempo, ter acesso a essa caixa de correio, conhecer o nome electrónico de utilizador e a respectiva chave de acesso.

5. A recusa pelo trabalhador em transmitir à entidade empregadora as informações que lhe permitam ter acesso à caixa do correio constitui infracção disciplinar.

6. O empregador pode, a todo o tempo, fazer o download dos ficheiros existentes na caixa do correio, assim como poderá encerrá-la, dando conhecimento prévio ao trabalhador.

Artigo 51º

Correio electrónico misto

1. As prerrogativas estabelecidas nos números 4, 5 e 6 do artigo anterior são vedadas à entidade empregadora

que permitir ao trabalhador utilizar para fins pessoais correio electrónico criado para fins empresariais, salvo acordo expresso com o trabalhador.

2. Ao correio electrónico misto são aplicáveis, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 49º para o correio electrónico criado para fins pessoais.

Secção IV

Do direito ao repouso

Subsecção I

Do direito a férias

Artigo 52º

Período de férias

1. Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito, por cada ano de serviço prestado, a um período de férias de 22 dias úteis.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecido ou resultante de renovação, não seja inferior a um ano.

3. Nos contratos com prazo inferior a um ano os trabalhadores têm direito a um período de férias proporcional à duração do contrato.

Artigo 53º

Vencimento do direito a férias

1. Nos contratos por tempo indeterminado, o período de férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

2. Após a admissão mediante contrato por tempo indeterminado, o primeiro período de férias vence-se ao fim de seis meses de serviço efectivo.

3. Nos contratos por tempo determinado que excedam um ano de duração é aplicável o disposto no nº 1.

4. Nos contratos com prazo inferior a um ano, o direito a férias vence-se depois de decorrido metade do referido prazo.

5. Em caso de contrato por tempo indeterminado, se a admissão ocorrer no primeiro semestre, o trabalhador tem direito a 7 dias úteis de férias a serem gozados no referido ano, em data a acordar com o empregador.

Artigo 54º

Irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito a férias

1. Ressalvadas as excepções previstas neste Código, o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2. No entanto, o trabalhador pode substituir até metade do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, mediante acordo do empregador.

Artigo 55º

Retribuição durante as férias

1. A retribuição a que o trabalhador tem direito durante o período de férias não pode ser inferior à que perceberia se estivesse efectivamente em serviço.

2. As prestações adicionais em espécie podem ser substituídas por equivalente em dinheiro no período de férias, não sendo, porém, devidas neste período as prestações em espécie ou em dinheiro, cuja atribuição estivesse condicionada à efectiva prestação de trabalho durante o tempo de serviço.

Artigo 56º

Gozo de férias

1. As férias devem ser gozadas no prazo de um ano a contar do seu vencimento.

2. As férias podem ser gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo das partes.

3. As férias podem ser acumuladas até ao máximo de 44 dias úteis, mediante acordo entre as partes ou quando a aplicação da regra estabelecido no nº 1 causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

Artigo 57º

Férias colectivas

1. Sempre que o interesse do funcionamento da empresa o justifique, o empregador pode conceder férias colectivas aos trabalhadores encerrando, total ou parcialmente, o estabelecimento, durante o período de férias.

2. Os trabalhadores com direito a férias por um período superior ao tempo de encerramento da empresa, por férias colectivas dos demais trabalhadores, podem optar pelo pagamento da retribuição correspondente às férias não gozadas ou por gozar os dias de férias remanescentes em data a acordar com o empregador.

Artigo 58º

Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, compete à entidade empregadora elaborar o mapa de férias, ouvidos os delegados sindicais e, na falta destes, ouvido o trabalhador.

Artigo 59º

Alteração do período de férias

1. O período de férias fixado nos termos do artigo anterior é inalterável, salvo por razões atendíveis ligadas ao trabalhador ou por exigência imperiosa de funcionamento da empresa, observando-se, em qualquer dos casos, o disposto nos números seguintes.

2. Quando, na data fixada para o início do período de férias, o trabalhador estiver temporariamente impedi-

do de as iniciar, por facto que não lhe seja imputável, esse início é deferido para o primeiro dia útil seguinte à cessação do impedimento, salvo se acordo diverso for celebrado entre as partes.

3. As alterações ou interrupções dos períodos de férias estão sujeitas a comunicação, autorização e afixação nos mesmos termos aplicáveis à marcação de férias.

4. A alteração ou a interrupção do período de férias por imperiosa urgência de funcionamento da empresa constitui o empregador na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos materiais e morais comprovadamente sofridos pelo trabalhador em razão da alteração ou interrupção.

Artigo 60º

Efeitos nas férias de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias que nesse ano teria vencido se estivesse ininterruptamente ao serviço, desde que tenha prestado três meses completos de serviço após a cessação de impedimento.

Artigo 61º

Doença no período de férias

1. As férias interrompem-se por doença do trabalhador com incapacidade para o trabalho superior a 5 dias, comprovada mediante atestado médico, desde que o empregador seja informado do facto dentro de 5 dias seguintes, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a cessação do impedimento.

2. Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no nº 2 do artigo 59º.

Artigo 62º

Retribuição de férias por cessação de contrato

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às férias já vencidas e não gozadas.

2. O trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

3. Os períodos de férias vencidos e não gozados contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

Artigo 63º

Violação do direito a férias

1. O trabalhador a quem não for facultado o exercício do direito a férias fora dos casos previstos neste Código

comunica o facto à Direcção-Geral do Trabalho, que ordena o efectivo gozo, no período fixado no mapa de férias ou, na falta ou impossibilidade deste, no período desejado pelo trabalhador.

2. Sem prejuízo do disposto no nº 1, o empregador que obstar a que o trabalhador goze, no todo ou em parte, as férias a que tem direito, fica sujeita a multa correspondente ao triplo da retribuição relativa ao período em falta.

Subsecção II

Descanso semanal

Artigo 64º

Período de descanso semanal

1. O período obrigatório de descanso semanal é de 24 horas e o seu gozo coincide, em regra, com o domingo.

2. O descanso semanal pode deixar de coincidir com o domingo, quando tal resulte da lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, de contrato de trabalho, de horário de trabalho devidamente aprovado ou, ainda, de regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido livremente.

3. Pode igualmente deixar de coincidir com o período fixado no número um o descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros;
- d) Dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos.

4. As entidades empregadoras podem, facultativamente, conceder aos seus trabalhadores um período suplementar de descanso semanal até ao limite de 24 horas.

5. O descanso semanal suplementar previsto no número anterior deve ser concedido de acordo com as possibilidades das empresas e pode ser estabelecido para vigorar durante todo ou parte do ano e ser gozado no dia imediatamente anterior ou no posterior ao do descanso semanal obrigatório.

Artigo 65º

Trabalho prestado em período de descanso semanal

1. Não é permitido trabalhar no dia destinado ao descanso semanal obrigatório, excepto quando circunstâncias de força maior o justifique.

2. Quando o trabalhador tenha prestado trabalho no período de descanso obrigatório, este é transferido para um dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da remuneração a que o trabalhador tiver direito por prestação de trabalho em dia destinado ao descanso.

CAPÍTULO III

Dos direitos colectivos dos trabalhadores

Secção I

Do direito de associação sindical

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 66º

Direito de associação sindical

1. Todos os trabalhadores têm o direito de se constituírem em associações sindicais e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.

2. O exercício do direito de associação sindical não carece de qualquer autorização.

Artigo 67º

Conceitos

Para efeitos deste Código, entende-se por:

- a) *Sindicatos* – associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
- b) *Delegado sindical* – representante do sindicato na empresa ou serviço;
- c) *Secção sindical* – conjunto de trabalhadores de uma empresa ou serviço filiados no mesmo sindicato;
- d) *Federação* – associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;
- e) *União* – associação regional de sindicatos;
- f) *Confederação* – associação nacional de sindicatos;
- g) *Associação ou organização sindical* – sindicato, união, federação e confederação;
- h) *Comissão sindical* – organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa;
- i) *Comissão intersindical* – organização dos delegados de diferentes sindicatos na empresa.

Subsecção II

Da constituição e organização sindical

Artigo 68º

Acto constitutivo da associação sindical

1. O processo conducente à constituição de uma associação sindical, assim como a aprovação dos respectivos estatutos rege-se pelo disposto no presente Código, sem prejuízo da aplicação subsidiária das disposições que regulam as associações privadas sem fins lucrativos.

2. No exercício dos direitos referidos no número anterior, as organizações sindicais podem:

- a) Redigir os seus estatutos e regulamentos, organizar a administração interna e formular o seu programa de acção;
- b) Constituir federações, confederações e participar em organizações internacionais.

3. As associações sindicais não podem ser suspensas nem dissolvidas senão mediante decisão da autoridade judicial, fundada em incumprimento grave e reiterado de disposições legais.

Artigo 69º

Conteúdo dos estatutos

Respeitando os limites estabelecidos neste Código, os estatutos dispõem sobre as seguintes matérias:

- a) Denominação, sede, âmbito e fins;
- b) Aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres;
- c) Regime disciplinar dos associados;
- d) Forma de eleição e funcionamento da assembleia geral;
- e) Composição, forma de eleição, funcionamento e destituição da direcção e gestão transitória da associação sindical;
- f) Regime da administração financeira, orçamento e conta;
- g) Criação e funcionamento de estruturas descentralizadas nomeadamente secções ou delegações;
- h) Alteração dos estatutos;
- i) Extinção e destino do respectivo património.

Artigo 70º

Personalidade jurídica

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica mediante o depósito dos seus estatutos nos serviços competentes do ministério responsável pela área do trabalho.

2. O requerimento com vista ao depósito é acompanhado de certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, assinada por todos os trabalhadores que dela tenham tomado parte.

3. Se o serviço competente do ministério do trabalho considerar os estatutos não conformes com alguma prescrição legal, submete o assunto ao representante do Ministério Público da área da sede da associação sindical. Se o parecer do Ministério Público for desfavorável adverte a associação sindical da necessidade de os adequar às prescrições legais pertinentes. Se o parecer do Ministério

Público for favorável, manda proceder à publicação no *Boletim Oficial*, a expensas do interessado, no prazo de 20 dias a contar do depósito a que se refere o n.º 2.

4. As associações sindicais só podem iniciar actividades após a publicação dos seus estatutos no *Boletim Oficial*.

Artigo 71º

Atribuições

Compete às associações sindicais a defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho e velar pelo seu cumprimento;
- c) Participar na definição da política de emprego;
- d) Participar na gestão do sistema de previdência social;
- e) Declarar a greve;
- f) Emitir parecer prévio em processo disciplinar instaurado contra membros que exercem funções directivas nas estruturas sindicais.

Artigo 72º

Independência e autonomia

1. As associações sindicais exercem a sua actividade sem qualquer subordinação às entidades e organizações patronais, ao Governo ou outras entidades públicas, aos partidos políticos e às instituições religiosas, sendo proibido qualquer acto de ingerência destes na sua organização e gestão.

2. É proibido a todas as entidades referidas no número anterior manter ou subsidiar por quaisquer meios as associações sindicais.

3. O exercício de funções directivas nas associações sindicais é incompatível com o exercício de quaisquer cargos de direcção em empresas ou serviços equivalentes.

Artigo 73º

Liberdade sindical

1. Todo o trabalhador tem o direito de se inscrever no sindicato que represente a sua actividade, com a única condição de se conformar com os estatutos.

2. Nenhum trabalhador pode ser simultaneamente representado pela mesma profissão ou actividade por mais do que um sindicato.

3. Perde a qualidade de sócio de um sindicato o trabalhador que, tendo deixado de exercer a sua actividade, passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou perca a condição de trabalhador por conta de outrem.

4. O trabalhador tem o direito de se exonerar do sindicato em que esteja filiado devendo do facto dar conhecimento à direcção nos termos previstos nos respectivos estatutos.

Artigo 74º

Protecção da liberdade sindical

É proibido, sob pena de nulidade, todo o acordo ou acto que tenha por fim:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de se filiar ou não numa associação sindical, ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Prejudicar por qualquer modo o trabalhador, nomeadamente despedindo-o ou transferindo-o, por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Artigo 75º

Gestão democrática

A organização das associações sindicais deve respeitar os princípios da gestão democrática, nomeadamente as regras seguintes:

- a) Todo o sócio no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para cargos de direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo;
- b) Deve ser garantido a todos os sócios o exercício efectivo do direito de voto;
- c) A eleição dos membros da direcção é feita em assembleia geral mediante escrutínio directo e secreto. São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições, devendo constituir-se uma comissão eleitoral para fiscalizar o processo;
- d) Na ausência de disposição estatutária em contrário o mandato dos membros da direcção tem a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
- e) Os membros da direcção podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral;
- f) A convocatória das assembleias-gerais deve indicar a hora, local e objecto e ser publicado com a antecedência mínima de 10 dias em um dos jornais mais lidos, na localidade da sede da associação sindical, garantindo a sua ampla publicidade;
- g) Compete ao Presidente da mesa por iniciativa própria, a pedido da direcção ou de 10% dos seus associados, convocar as assembleias gerais.

Artigo 76º

Denominação

A denominação das associações sindicais deve permitir, tanto quanto possível, a identificação do seu âmbito subjectivo, material e geográfico, não podendo confundir-se com a de outra associação sindical existente.

Artigo 77º

Regime disciplinar

O regime disciplinar dos associados deve salvaguardar o seu direito de defesa, devendo a pena de expulsão ser reservada aos casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Artigo 78º

Sistema de cobrança de quotas

1. Nenhum trabalhador é obrigado a pagar quotas para sindicatos em que não esteja inscrito.

2. O sistema de cobrança de quotas sindicais pode resultar de instrumento de regulamentação colectiva ou de vontade expressa do trabalhador e enquanto se mantiver essa vontade, ficando o empregador obrigado a descontar e a encaminhar até ao dia 15 do mês seguinte a quota devida à associação.

4. O desconto da quota sindical no salário depende sempre do acordo do trabalhador dado em documento escrito dirigido ao empregador assinado e entregue pelo trabalhador no seu local de trabalho.

5. Se se tratar de uma autorização de desconto dada pelo trabalhador para alterar outra anterior a favor de uma diferente associação sindical, deve também desse facto dar conhecimento a essa associação sindical da qual de desvinculou.

6. No caso do disposto no número anterior o desconto da quota a favor da associação sindical no qual o trabalhador se encontra filiado os descontos só terão lugar no mês seguinte à entrega do documento de autorização.

Artigo 79º

Destinos dos bens

Em caso de extinção da associação sindical, os bens que integram o seu património não podem ser distribuídos pelo associados, aplicando-se neste caso o direito comum salvo se, sem oposição deste, os estatutos fixarem outro destino dos bens.

Artigo 80º

Membros da direcção

O presidente da mesa da assembleia eleitoral deve enviar à Direcção-Geral do Trabalho às entidades empregadoras os elementos de identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia eleitoral, no prazo de 10 dias após a eleição.

Artigo 81º

Crédito de horas

1. Para o desempenho de funções sindicais cada membro da direcção beneficia de um crédito de 2 dias úteis por mês, não acumuláveis, mantendo o direito à remuneração.

2. A direcção deve comunicar à entidade empregadora, por escrito e com 2 dias de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 24 horas imediatas ao primeiro dia em falta, a data em que pretende usar da faculdade prevista no número anterior.

Artigo 82º

Mobilidade

Os membros da direcção de uma associação sindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu prévio acordo e conhecimento do respectivo sindicato.

Artigo 83º

Garantias

1. Nenhum membro da direcção sindical pode sofrer quaisquer medidas disciplinares, sem prévia audição da respectiva associação sindical.

2. Para efeitos do disposto no número anterior a Associação Sindical deve pronunciar-se num prazo de 8 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação feita pelo empregador.

3. O despedimento de trabalhadores comprovadamente candidatos a cargos de direcção nas associações sindicais, bem como daqueles que os exerçam ou haja exercido há menos de um ano, presume-se feito sem justa causa quando não tenha sido observado o disposto no número 1.

Subsecção III

Do exercício da actividade sindical na empresa

Artigo 84º

Direito de exercício

É assegurado aos trabalhadores o direito de exercício da actividade sindical na empresa para a defesa e promoção dos seus legítimos interesses.

Artigo 85º

Garantias do direito

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer quaisquer medidas sancionatórias por virtude do exercício da actividade sindical, salvo se esse exercício contrariar o disposto no presente diploma.

Artigo 86º

Proibição de ingerência

É proibida à entidade empregadora a prática de quaisquer actos de ingerência na formação, funcionamento e administração dos órgãos sindicais da empresa.

Artigo 87º

Facilidades

1. As empresas devem conceder às organizações sindicais as facilidades indispensáveis ao desempenho eficaz e em tempo útil das suas funções.

2. A concessão de tais facilidades não deve constituir prejuízo para o normal funcionamento das empresas.

Artigo 88º

Enumeração

1. A actividade sindical na empresa é exercida através dos seguintes órgãos:

- a) Delegados sindicais;
- b) Secções sindicais;
- c) Comissões sindicais;
- d) Comissões intersindicais.

2. A actividade referida no número anterior pode ser desempenhada por activistas sindicais nas empresas onde não existam estruturas sindicais convencionais.

3. Sempre que as circunstâncias e o número de trabalhadores o justifiquem, os estabelecimentos de uma empresa podem ter órgãos sindicais próprios, criados nos mesmos termos, como se de uma empresa se tratasse.

Artigo 89º

Constituição dos órgãos

1. Se outra forma não for estabelecida nos estatutos dos respectivos sindicatos, os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores da secção sindical.

2. O número de delegados sindicais é estabelecido da seguinte forma:

- a) De cinco até quarenta trabalhadores sindicalizados, um delegado sindical;
- b) Até 100 trabalhadores sindicalizados, dois delegados sindicais;
- c) Mais de 100 trabalhadores sindicalizados, três delegados sindicais.

3. Nas empresas em que o número de delegados o justifique podem constituir-se Comissões sindicais de delegados.

4. Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se Comissões intersindicais de delegados.

5. Em empresas com vários estabelecimentos as disposições dos números anterior são aplicáveis a cada estabelecimento.

Artigo 90º

Reuniões

As reuniões dos órgãos sindicais realizam-se fora das horas normais de trabalho, podendo contudo, excepcionalmente reunir-se durante o período normal de trabalho até um máximo de 10 horas por ano, que contarão para todos os efeitos, desde que fique assegurado o funcionamento normal dos serviços.

Artigo 91º

Mandato

Na ausência de disposição estatutária em contrário, o mandato do delegado sindical é de um ano, podendo sempre ser renovado sucessivamente.

Artigo 92º

Competência

Para a defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, compete aos órgãos sindicais nomeadamente:

- a) Velar pelo cumprimento das normas relativas ao horário de trabalho, descanso semanal,

férias, trabalho dos jovens e mulheres e todas aquelas que respeitam aos direitos e garantias dos trabalhadores;

- b) Comunicar aos sindicatos respectivos as anomalias, irregularidades, injustiças e ilegalidades verificados na relação de trabalho.
- c) Solicitar dos órgãos de gestão de empresa as informações necessárias ao desempenho cabal das suas funções;
- d) Propor medidas legislativas ou regulamentares através dos respectivos sindicatos, que reputar de interesse, em tudo o que respeita à actividade laboral;
- e) Reclamar junto da direcção da empresa das medidas que atentem contra os direitos e garantias dos trabalhadores;
- f) Interessar o trabalhador em tudo o que possa contribuir para o aumento do seu bem-estar;
- g) Servir de ligação entre os trabalhadores e os sindicatos respectivos.

Artigo 93º

Direito de audição

Os órgãos sindicais são obrigatoriamente ouvidos sobre:

- a) Negociações colectivas;
- b) Regulamentos à política salarial, classificação profissional, horários de trabalho, higiene e segurança no trabalho;
- c) Despedimento por redução de actividade ou encerramento definitivo;
- d) Formação técnico-profissional dos trabalhadores;
- e) Realização e administração de obras sociais em benefício dos trabalhadores ou seus familiares.

Artigo 94º

Garantias

1. Nenhum delegado sindical pode sofrer medidas disciplinares, sem prévia audição do sindicato respectivo.
2. Para efeitos do disposto no número anterior o sindicato deve pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação do empregador.
3. Presumem-se abusivas até prova em contrário, quaisquer sanções disciplinares aplicadas sem observância da condição referida no número anterior.
4. O disposto nos números 1 e 2 aplica-se também aos trabalhadores que tenham deixado de desempenhar as funções de delegado sindical num prazo inferior a um ano.

Artigo 95º

Transferências

Os delegados sindicais não podem ser transferidos sem o seu acordo e prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Artigo 96º

Prazo de resposta

Os órgãos sindicais têm um prazo de 30 dias, se outro não for previsto na lei ou estabelecido por acordo, para se pronunciarem sobre as questões que lhes tenham sido submetidas pelas entidades empregadoras.

Artigo 97º

Crédito de horas

1. Os delegados sindicais têm direito a um crédito de oito horas mensais, em vista ao eficaz desempenho das suas funções.

2. O crédito referido no número anterior pode ser cumulado até ao limite de 32 horas em cada ano civil, para ser utilizado exclusivamente nesse ano, mediante solicitação fundamentada do sindicato em que se encontra filiado o delegado sindical, indicando o evento ou a actividade para a qual a cumulação é solicitada. Quando o evento ou actividade ocorrer em data anterior ao limite total da cumulação o agente sindical poderá antecipar a utilização do crédito cumulado o qual caduca quando não tenha sido utilizado no período de um ano.

3. Para o exercício dos direitos a que se referem os números 1 e 2 deste artigo, a direcção do órgão sindical deve comunicar à entidade empregadora, por escrito, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam, com dois dias de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas vinte e quatro horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Secção II

Do direito de contratação colectiva

Artigo 98º

Instrumentos de regulamentação colectiva

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho disciplinam as condições de trabalho e emprego aplicáveis às relações de trabalho individual que se estabeleçam no respectivo âmbito geográfico e profissional.

2. As convenções colectivas de trabalho podem regular também as relações entre as partes que as outorgam, nomeadamente, as regras do próprio processo de negociação colectiva e os métodos de interpretação e de aplicação das normas convencionadas.

3. São instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão;
- b) As portarias de extensão e as portarias de regulamentação do trabalho.

Artigo 99º

Limites ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei ou contrato;
- b) Regulamentar actividades económicas, nomeadamente, preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas.

2. Por cada empresa ou agrupamento de empresas não pode existir mais do que uma convenção colectiva para cada categoria de trabalhadores.

3. As cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que contrariam o disposto nos números anteriores são nulas e de nenhum efeito e serão automaticamente substituídas pelas normas que violem.

Artigo 100º

Noção de convenção colectiva de trabalho

1. Designa-se por convenção colectiva de trabalho todo o acordo escrito concluído entre um empregador, um grupo de entidades empregadoras ou uma ou várias organizações representativas de entidades empregadoras, por um lado, e por uma ou várias associações sindicais, por outro, que tenham por objecto matéria laboral, nomeadamente:

- a) Categorias, qualificações profissionais, escalões, elementos de remuneração;
- b) Representação do pessoal no quadro da empresa;
- c) Condições de contratação e de rescisão;
- d) Duração do trabalho, férias e feriados;
- e) Garantias sociais;
- f) Formação profissional;
- g) Âmbito de aplicação, condições de revisão, de denúncia, comissão paritária de interpretação, comissão de conciliação relativas à convenção colectiva.

2. Quando, no âmbito de uma empresa ou sector de actividade económica, não exista associação sindical que represente os trabalhadores, a convenção colectiva pode ser celebrada por representantes dos trabalhadores eleitos por estes e devidamente mandatados.

Artigo 101º

Âmbito de aplicação

1. A convenção colectiva de trabalho define o seu âmbito de aplicação, tanto geográfico como profissional. No plano geográfico, o âmbito de aplicação da convenção colectiva pode ser nacional, regional ou local. No domínio

profissional, pode abranger uma ou várias categorias profissionais ao serviço de uma empresa ou de um sector de actividade económica.

2. O âmbito de aplicação geográfico e profissional de uma convenção colectiva de trabalho deve estar compreendido nos limites dos poderes de representação estatutária das entidades outorgantes, sob pena de nulidade de representação.

3. As convenções colectivas de trabalho vinculam as entidades que as subscreverem e obrigam todas as entidades empregadoras inscritas nas organizações concretas, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, desde que aquelas e estas estejam abrangidos pelo seu campo de aplicação geográfico e profissional.

4. Nos casos a que se refere o nº 2 do artigo 100º, as convenções aplicam-se a todos os trabalhadores que não se encontrem inscritos em alguma associação sindical em representação dos quais tenham sido celebradas.

Artigo 102º

Forma e capacidade para outorgar

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas de trabalho são reduzidas a escrito e assinadas pelos representantes dos outorgantes.

2. Só se consideram representantes:

- a) Os membros das direcções de associações sindicais ou de organizações de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- b) Os administradores, gerentes ou mandatários de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- c) Os mandatários dos trabalhadores, devidamente eleitos ou os membros da direcção da confederação sindical quando sejam expressamente mandatados por direcções de associações sindicais nelas filiadas.

3. No início das negociações, os representantes das partes devem exhibir os respectivos títulos de representação com poderes expressos para contratar.

Artigo 103º

Efeitos quanto aos contratos de trabalho

1. Os contratos de trabalho abrangidos por um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ficam sujeitos às disposições deste, excepto se violar preceitos legais imperativos ou contender com direitos adquiridos dos trabalhadores, podendo contudo, estabelecer condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

2. São nulas e de nenhum efeito e devem ser automaticamente substituídas ou harmonizadas com as correspondentes disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva, as cláusulas do contrato de trabalho abrangido por esse instrumento, quando, com oposição deste, sejam contrárias ao que nele se estabelece.

3. O empregador vinculado por uma convenção colectiva deve afixá-la no local de trabalho em lugar visível para todos os trabalhadores.

4. O disposto no número anterior pode ser dispensado se, no momento da celebração do contrato, o empregador fornecer ao trabalhador cópia integral da convenção colectiva ou quanto esta estiver disponibilizada em página Web, boletim, brochura ou outro documento da empresa de forma acessível para todos os trabalhadores.

Artigo 104º

Processo de negociação

1. A iniciativa de celebração de uma convenção colectiva de trabalho compete a qualquer entidade com poderes de representação e constará de uma proposta escrita dirigida à outra parte, sendo obrigatório o envio de um exemplar à Direcção-Geral do Trabalho.

2. A resposta deve ser enviada por escrito, igualmente com cópia à Direcção-Geral do Trabalho, no prazo máximo de 30 dias, a contar do recebimento da proposta, mas a contraparte pode alegar fundamentando que necessita de maior prazo, caso em que será alargado até 60 dias, se outro prazo não tiver sido convencionado entre as partes.

3. Tratando-se de revisão de uma convenção colectiva a proposta deve ser apresentada até ao termo do prazo fixado para o efeito na convenção ou, na sua falta, até três meses antes do termo do período de vigência da mesma.

4. Tanto a proposta como a resposta devem ser devidamente fundamentadas, designadamente mediante a ponderação dos aumentos de encargos resultantes dos regimes propostos, a produtividade e situação económico-financeira das empresas, bem como a evolução da inflação, as remunerações e outras condições de trabalho praticadas em empresas e profissões idênticas.

5. As negociações devem iniciar-se 8 dias posteriores à recepção da resposta.

6. A falta de resposta no prazo legal ou convencionalmente fixado equivale à recusa de negociar, podendo a entidade que tiver tido a iniciativa do processo solicitar a intervenção do departamento governamental que superintende a área do trabalho, para efeitos de conciliação.

7. Em todo o processo de negociação, as partes devem proceder de acordo com os princípios de boa fé, designadamente, respondendo com brevidade às propostas e contrapropostas, fundamentando as respectivas posições e comparecendo, pessoalmente ou por intermédio de representante, às reuniões negociais.

8. O departamento governamental competente para a área do trabalho, bem como o departamento governamental da tutela, ou responsável pelo sector económico acompanham as negociações, e, a pedido de qualquer das partes ou por iniciativa própria, devem fornecer os dados técnicos disponíveis, nomeadamente, os que se

refiram a índices de preços ao consumidor e à capacidade económica das empresas, do sector e do país, bem como promover a superação voluntária dos litígios emergentes da negociação quando ocorram.

Artigo 105º

Conteúdo obrigatório

1. Das convenções colectivas devem constar, obrigatoriamente:

- a) A identificação das entidades mencionadas no número 1 artigo 100º, bem como a das pessoas que outorgam em representação;
- b) A área de aplicação geográfica e o âmbito profissional de aplicação;
- c) A data da celebração, o prazo de vigência e o processo de denúncia.

2. O disposto no número anterior aplica-se com as necessárias adaptações às revisões parciais de convenções colectivas e às portarias de regulamentação e de extensão.

3. O prazo de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não é inferior a dois anos.

4. O instrumento de regulamentação colectiva só caduca com a entrada em vigor daquele que o substitui.

Artigo 106º

Depósito

1. As convenções colectivas de trabalho são depositadas, logo que concluídas e assinadas, na Direcção-Geral do Trabalho.

2. O depósito é recusado se a convenção colectiva infringir qualquer disposição imperativa da lei.

3. O despacho de recusa do depósito é comunicado aos outorgantes, com a respectiva fundamentação, até ao prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da entrada da convenção colectiva na Direcção-Geral do Trabalho.

4. Qualquer das partes pode interpor recurso hierárquico para o membro do Governo responsável pela área do trabalho do despacho referido no número anterior. O prazo para a interposição do recurso é de 8 dias a contar da data de recepção da notificação do despacho recorrível.

5. Se, decorridos 30 dias após a sua efectivação, o depósito não for recusado, este considera-se definitivamente efectuado.

6. As entidades outorgantes podem, antes e depois da recusa do depósito, por sua iniciativa ou por diligência da Direcção-Geral do Trabalho, sanar o vício que impeça o depósito ou ajustar às disposições imperativas da lei as cláusulas que as infringem.

Artigo 107º

Acordo de adesão

1. As associações sindicais e as entidades empregadoras ou suas organizações representativas podem acordar em aderir a convenções colectivas já alteradas, não podendo dessa adesão resultar modificações do conteúdo da convenção colectiva objecto do acordo.

2. São aplicáveis ao acordo de adesão as disposições respeitantes ao depósito e publicação das convenções colectivas de trabalho.

Artigo 108º

Regulamentação por via administrativa

1. O membro do Governo responsável pela área do trabalho pode, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho a aplicar no âmbito da actividade ou sector profissional que o instrumento colectivo de trabalho visava regulamentar.

2. Pode igualmente o membro do Governo referido no número anterior, determinar por portaria a extensão, no todo ou em parte, de cláusulas de uma convenção colectiva de trabalho celebrada, quando o conteúdo desta se revele adequado a regular as condições de trabalho e emprego no mesmo sector de actividade ou de trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga.

3. A regulamentação por via administrativa só tem lugar quando a falta de acordo entre as partes for manifestamente persistente, dificilmente resolúvel e dela possam decorrer consequências sociais graves.

4. As entidades vinculadas por uma portaria podem, a todo o tempo, adoptar outro instrumento de regulamentação colectiva, deixando a portaria de vigorar no âmbito do sector.

Artigo 109º

Audição das partes

1. A emissão de portarias de regulamentação e de portarias de extensão é precedida de audição das associações sindicais, das organizações que legalmente representem entidades empregadoras, ou destas próprias, quando interessadas, sempre que a iniciativa da emissão não provenha de pedido conjunto das partes.

2. As entidades ouvidas apresentam por escrito as suas observações no prazo de 30 dias.

Artigo 110º

Publicação e entrada em vigor

1. As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão são publicados, a expensa dos interessados, no *Boletim Oficial* nos 30 dias subsequentes ao depósito, quando este deva considerar-se como definitivo, por ordem do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

2. As portarias de regulamentação e as portarias de extensão são igualmente publicadas no *Boletim Oficial*.

3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entram em vigor nos termos das leis.

4. Pode ser atribuída eficácia retroactiva às cláusulas salariais de um instrumento de regulamentação colectiva, mas a retroactividade não pode abranger o período de vigência da tabela salarial anterior ou, quando se trate de primeira convenção colectiva de trabalho, mais do que o trimestre antecedente à conclusão das negociações.

Artigo 111º

Anulação de cláusulas ilegais

As associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras podem propor, perante os tribunais de trabalho acção de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam contrárias à lei.

Secção III

Do direito à greve

Artigo 112º

Noção de greve

Considera-se greve a recusa colectiva, concertada e total da prestação de trabalho, tendente à defesa e promoção dos interesses colectivos dos trabalhadores.

Artigo 113º

Greves ilícitas

Considera-se ilícita a greve exercida com violação do disposto no presente diploma, bem como:

- a) A greve com ocupação dos locais de trabalho;
- b) A greve exercida para apoiar interesses cuja prossecução através de greve seja considerada ilícita;
- c) A greve que tenha por finalidade a modificação de convenções colectivas de trabalho antes de decorrido o termo do prazo de resposta à proposta.

Artigo 114º

Decisão de fazer a greve

1. A decisão de fazer greve é da competência das organizações sindicais.

2. Nas empresas em que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por organizações sindicais, a greve pode ser decidida pela assembleia de trabalhadores, por voto secreto, desde que seja convocada expressamente para o efeito por 20% dos trabalhadores.

3. No caso previsto no número anterior, a decisão de fazer greve só é válida quando a maioria dos trabalhadores tenha participado na reunião da assembleia de trabalhadores e a greve seja aprovada por maioria absoluta dos votantes.

Artigo 115º

Pré-aviso de greve

1. Antes de iniciar uma greve, a entidade que a tiver promovido deve comunicar a sua decisão por escrito à entidade ou entidades empregadoras visadas pela greve e à Direcção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 5 dias úteis, indicando:

- a) A data e hora da paralisação;
- b) Os locais de trabalho e as categorias profissionais abrangidos;
- c) A duração, determinada ou indeterminada;
- d) A identificação dos trabalhadores que integram a comissão de greve.

2. Nos casos das alíneas do número 3 do artigo 122º o pré-aviso é de 7 dias úteis.

3. Carece de novo pré-aviso, nos termos dos números anteriores, o prolongamento da greve para além do termo inicialmente fixado.

Artigo 116º

Representação dos trabalhadores em greve

1. Os trabalhadores em greve são representados pelas associações sindicais que a tiverem declarado.

2. Nos casos previstos no número 2 do artigo 114º os trabalhadores em greve são representados por uma comissão composta com um máximo de seis trabalhadores eleita para o efeito.

3. Compete nomeadamente aos representantes dos trabalhadores em greve:

- a) Assegurar os contactos com outras entidades destinados a solucionar o conflito;
- b) Proceder à organização de piquetes de greve;
- c) Emitir parecer sobre a determinação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como sobre os trabalhadores encarregados de os assegurar;
- d) Emitir parecer sobre a determinação dos serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, bem como sobre os trabalhadores encarregados da sua prestação.

Artigo 117º

Piquetes de greve

1. É lícita a actuação de grupos de trabalhadores que, no exterior das instalações da empresa, exerçam actividades tendentes a persuadir outros trabalhadores a aderirem à greve.

2. Os piquetes de greve e os trabalhadores em greve não podem obstruir o acesso às instalações da empresa

nem, de qualquer modo, recorrer à violência, coacção, intimidação ou a qualquer manobra fraudulenta destinadas a prejudicar ou a impedir a liberdade de trabalho dos trabalhadores não aderentes.

Artigo 118º

Conciliação, mediação

1. Durante o pré-aviso de greve, os serviços competentes na área de trabalho, devem proceder, por sua iniciativa ou por solicitação de qualquer das partes, às diligências de conciliação necessárias à superação do conflito.

2. Não sendo possível o acordo conciliatório, os serviços competentes do organismo responsável pela área do trabalho devem procurar obter o acordo das partes quanto à fixação dos serviços mínimos e a indicação dos trabalhadores encarregados de os realizar.

3. É obrigatória a presença das partes nas reuniões de conciliação para que sejam convocados.

Artigo 119º

Liberdade de adesão à greve

1. Os trabalhadores não podem sofrer discriminação nem por qualquer modo ser prejudicados nas suas relações com o empregador ou nos seus direitos sindicais por motivo de adesão ou não adesão a uma greve.

2. É nulo e de nenhum efeito o acto de qualquer natureza que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 120º

Proibição de substituição dos trabalhadores em greve

1. É vedado à entidade empregadora substituir os trabalhadores em greve por pessoas que, à data do pré-aviso, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço.

2. O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo de o empregador poder contratar com outra empresa a prestação dos serviços ou fornecimento de bens que ficariam inviabilizados em virtude da greve.

Artigo 121º

Efeitos da greve

1. A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente a retribuição.

2. A suspensão do contrato de trabalho em virtude da greve não envolve a suspensão do poder disciplinar do empregador, salvo na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho.

3. Suspendem-se, durante a greve, os prazos de caducidade dos processos disciplinares.

4. Nos casos de paralisações descontínuas e daquelas em que a recusa de prestação de trabalho não envolve em simultâneo todos os trabalhadores em greve, o empregador tem o direito de descontar na retribuição o tempo

correspondente à totalidade do período de efectiva ausência de trabalho bem como dos períodos intermédios sempre que seja manifesta a natureza concertada das paralisações parcelares.

5. Os períodos de suspensão não prejudicam os direitos previstos na legislação sobre a segurança social e acidentes de trabalho não se considerando como tais os sinistros ocorridos durante a greve.

6. O período de suspensão não prejudica a antiguidade e os efeitos delas decorrentes, nomeadamente no que respeita a contagem do tempo de serviço.

Artigo 122º

Obrigações durante a greve

1. Os trabalhadores são obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, de modo a que, terminada a greve, a actividade possa ser retomada com normalidade.

2. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os trabalhadores são obrigados a assegurar durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações;
- b) Serviços de saúde, de meteorologia e da justiça;
- c) Serviços funerários;
- d) Abastecimento de água e saneamento;
- e) Energia e abastecimento de combustíveis;
- f) Bombeiros;
- g) Transportes, portos e aeroportos;
- h) Carga e descarga de animais e de géneros alimentares deterioráveis;
- i) Bancário e de crédito;
- j) Segurança privada.

Artigo 123º

Determinação dos serviços mínimos

1. Consideram-se serviços mínimos os que são indispensáveis e se mostram necessários e adequados à satisfação de necessidades impreteríveis de uma comunidade, sem o que esta sofrerá um prejuízo irremediável ou um sacrifício inoportável.

2. A determinação dos serviços mínimos é feita por acordo entre o empregador e os trabalhadores ou seus representantes, sem prejuízo do disposto quanto à requisição civil.

3. Na falta de acordo entre as partes, compete ao Governo definir a amplitude dos serviços mínimos.

Artigo 124º

Regime de prestação dos serviços mínimos

Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo direito, nomeadamente, à retribuição.

Artigo 125º

Termo da greve

A greve cessa no termo do prazo fixado no pré-aviso ou, antes dele, por deliberação das entidades que a tiveram declarado.

Artigo 126º

Efeitos da greve ilícita

Sem prejuízo da responsabilidade civil, penal e disciplinar que ao caso couber, a ilicitude da greve faz incorrer os trabalhadores em faltas injustificadas.

Subsecção Única

Da requisição civil de trabalhadores

Artigo 127º

Remissão

No caso de não cumprimento dos serviços mínimos, nos termos dos artigos anteriores, o Governo pode determinar a requisição civil, ao abrigo da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV**Dos deveres dos trabalhadores**

Artigo 128º

Deveres gerais

1. Além dos deveres que resultam das demais disposições deste Código, cumpre ao trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pelo empregador dentro dos limites da lei e do contrato;

- f) Contribuir de modo efectivo para o aumento da produtividade na empresa;
- g) Velar pela conservação do património da empresa em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização do seu trabalho;
- h) Informar sobre o comportamento profissional dos seus subordinados com independência e isenção, quando exerça funções de chefia;
- i) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Fornecer os instrumentos de trabalho, quando for convencionado ou usual na respectiva profissão;
- k) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais da empresa;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da lei, de instrumentos de regulamentação colectiva ou do próprio contrato.

2. Exceptua-se do disposto na última parte da alínea d) do número anterior a divulgação de informações relativas à organização e à produção que atentem contra a saúde pública.

Artigo 129º

Dever de formação profissional

1. Todo o trabalhador tem o dever de velar pela sua formação profissional, esforçando-se por adquirir os conhecimentos necessários com vista ao aperfeiçoamento sistemático e permanente do seu desempenho profissional.

2. O empregador pode tratar diferentemente o trabalhador que, culposamente, não cumpra o dever de formação profissional, em matéria de abonos, subsídios, dispensas de serviço e outras medidas quando estas pressuponham o aperfeiçoamento profissional do trabalhador.

3. O trabalhador com maior experiência profissional tem o dever funcional de criar condições adequadas para facilitar a transmissão e aquisição desses conhecimentos pelos os trabalhadores menos experientes, de modo a evitar estrangulamentos susceptíveis de comprometer o normal funcionamento da empresa.

Artigo 130º

Reserva da vida privada

1. O trabalhador tem o dever de guardar rigoroso sigilo relativamente a factos da vida privada do empregador ou seus representantes, dos demais trabalhadores ao serviço do empregador e do público em geral que entre em relação com a empresa, de que tenha conhecimento no exercício das suas funções.

2. O trabalhador que revelar, seja no local de trabalho, seja noutra local, factos da vida privada das pessoas referidas no número anterior, incorre em responsabilidade

disciplinar, independentemente de a revelação ter ou não causado dano ao interessado directo, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

3. Se a publicação desses factos causar prejuízos patrimoniais à entidade empregadora, independentemente de quem seja o interessado directo, traduzidos, nomeadamente, na extinção de relações comerciais, o trabalhador responde por esses prejuízos, na medida das suas culpas.

TÍTULO III

DO ESTATUTO DO EMPREGADOR

CAPÍTULO I

Dos poderes do empregador

Artigo 131º

Poderes gerais

1. O planeamento, a organização, a coordenação e a disciplina do trabalho competem à entidade empregadora, observados os limites estabelecidos neste Código, na demais legislação laboral, nos instrumento de regulamentação colectiva e no contrato de trabalho.

2. O empregador poderá exigir do trabalhador todo e qualquer comportamento que seja objectivamente adequado ao cumprimento dos deveres a que se encontra vinculado pelo contrato.

3. A competência do empregador envolve o poder de dirigir a actividade técnico-produtiva e laboral da empresa através da emissão de instruções e ordens de cumprimento obrigatório, bem como o de elaborar e pôr em execução regulamentos internos, ordens de serviço ou outras determinações.

4. As prerrogativas a que se reporta o número anterior podem ser exercidas verbalmente ou por escrito, mas o trabalhador pode sempre exigir que uma instrução verbal seja reduzida a escrito.

Artigo 132º

Regulamento interno

1. O empregador que tenha habitualmente ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores fica obrigada a elaborar um regulamento interno alusivo à organização e disciplina do trabalho. O regulamento interno deve circunscrever-se ao âmbito da empresa ou das suas delegações e ao objecto da actividade, não lhe competindo regular quaisquer outras matérias.

2. Presume-se que o trabalhador aderiu às cláusulas do regulamento interno, quando contra ele não tenha apresentado reclamações, por mão própria ou através das suas associações representativas, no prazo de 30 dias, a contar do início do serviço ou da vigência do regulamento.

3. Se no momento da contratação o regulamento interno já se encontrava em vigor, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da conclusão do período expe-

rimental, a não ser que o empregador tenha facultado ao trabalhador uma cópia do mesmo com a expressa menção de constituir proposta contratual.

4. O regulamento interno contém, obrigatoriamente:

- a) A definição do quadro da empresa;
- b) As categorias profissionais e respectivas condições de admissão, remunerações e promoção;
- c) A organização e disciplina do trabalho na empresa, tais como cargos de direcção e organização hierárquica.

5. O regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido tem a mesma força que o contrato individual de trabalho e está sujeito às mesmas vicissitudes.

6. A Direcção-Geral do Trabalho pode a todo o tempo suscitar junto do empregador a necessidade de adequar o regulamento interno às prescrições decorrentes das fontes de nível superior com as quais esteja ou venha a estar em contradição, fixando-lhe um prazo para o efeito.

7. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação.

Artigo 133º

Modificações da situação jurídica do empregador

1. Havendo modificação da situação jurídica do empregador, nomeadamente, por sucessão, trespasse, fusão ou cisão, o novo empregador sucede nos direitos e obrigações do anterior, relativamente aos contratos de trabalho, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado ao tempo da transmissão do estabelecimento.

2. A modificação da posição jurídica do empregador deve ser comunicada aos trabalhadores abrangidos até 30 dias antes da efectivação da medida modificadora.

CAPÍTULO II

Dos deveres do empregador

Secção I

Deveres gerais

Artigo 134º

Deveres para com o trabalhador

O empregador deve:

- a) Cumprir escrupulosamente o contrato celebrado com o trabalhador;
- b) Pagar atempadamente ao trabalhador as remunerações a que tenha direito;
- c) Assegurar-lhe adequadas condições de trabalho, especialmente em matéria de higiene e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, proporcionando-lhe, em especial, oportunidades de formação profissional;

- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais e criar condições para o exercício da actividade sindical no local de trabalho;
- f) Não se imiscuir na vida pessoal ou familiar do trabalhador, nem permitir essa interferência por parte de outros trabalhadores ao serviço da empresa;
- g) Prestar ao trabalhador ou aos organismos que o representam informações sobre a situação da empresa, com reflexo nas relações laborais;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. A violação por parte do empregador dos deveres acima enunciados constitui violação das leis do trabalho e justa causa para a rescisão do contrato por parte do trabalhador.

3. Os deveres enumerados neste artigo não dispensam quaisquer outros que resultam das leis e dos instrumentos de regulamentação colectiva.

Artigo 135º

Deveres para com os órgãos de fiscalização do trabalho

1. O empregador está vinculado a prestar aos órgãos de fiscalização das condições do trabalho todas as informações de que necessitem relativas aos postos de trabalho na empresa, ao número de trabalhadores contratados, salários praticados, exercício do direito a férias, condições de higiene e segurança no trabalho, acidentes de trabalho e demais obrigações que resultem das leis e regulamentos.

2. O empregador está igualmente obrigado a dar pronto seguimento às instruções emanadas das autoridades competentes nas matérias referidas no número anterior, sob pena das cominações previstas na lei.

Secção II

Higiene e segurança no trabalho

Artigo 136º

Medidas de higiene e segurança

Incumbe à entidade empregadora assegurar as condições de higiene e segurança no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes.

Artigo 137º

Capacitação para o cumprimento

No quadro das responsabilidades que lhe são cometidas em matéria de higiene e segurança no trabalho, o empregador deve desenvolver uma acção de formação permanente junto do trabalhador no sentido de capacitá-lo para a observância e o cumprimento das regras aplicáveis.

Artigo 138º

Exames médicos

A Direcção-Geral do Trabalho pode determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Artigo 139º

Regulamentação

O Governo define, por diploma especial, ouvidos os empregadores e as organizações sindicais competentes, as normas de higiene e segurança aplicáveis aos diversos sectores de actividades.

Artigo 140º

Controle e fiscalização

Compete aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho exercer o controle e a fiscalização do cumprimento das normas de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência de fiscalização legalmente atribuída a outros serviços públicos.

Secção III

Formação profissional

Artigo 141º

Dever de formação profissional

1. As entidades empregadoras devem promover ou acordar com as instituições competentes a realização de acções de formação profissional para os trabalhadores ao seu serviço.

2. A formação profissional deve conjugar as exigências do desenvolvimento económico e social do país com os interesses individuais dos trabalhadores.

3. Devem ser concedidas aos trabalhadores facilidades para frequência de cursos de formação profissional, estágios ou seminários, quando essa frequência não provoque prejuízo sério para o funcionamento da empresa e dela se possa retirar manifesta vantagem de aperfeiçoamento profissional.

4. Sempre que o empregador conceda facilidades para a frequência de acções de formação profissional, incluindo participação nos respectivos custos, assiste-lhe o direito de exigir comprovativo da efectiva e assídua participação do trabalhador na acção de que for beneficiário.

5. Os trabalhadores que rescindirem o contrato de trabalho antes de decorridos dois anos após a frequência de qualquer acção de formação profissional custeada, no todo ou em parte, pelo empregador, ficam sujeitos a indemnizá-la pelas despesas comprovadamente efectuadas bem como por outros prejuízos emergentes do não aproveitamento da formação concedida.

Artigo 142º

Plano de formação profissional

1. As entidades empregadoras devem estabelecer, na medida da dimensão da empresa, planos adequados de

formação profissional, de realização progressiva, nos quais se atenda às necessidades de aperfeiçoamento, de reciclagem e de reconversão profissionais suscitados pelos planos de desenvolvimento da empresa.

2. Os planos de formação profissional devem ser estabelecidos em articulação com as instituições oficiais competentes na área da formação e precedidos de estudos adequados sobre a estrutura da mão-de-obra existente na empresa ou sector de actividade.

3. As entidades empregadoras podem obter o concurso das associações sindicais na definição dos planos de formação profissional formação dos planos que abrangem os trabalhadores ao serviço da empresa.

4. As convenções colectivas de trabalho podem incluir critérios objectivos para a orientação de acções de formação na empresa.

5. As entidades empregadoras que dispenderem fundos com a formação profissional de trabalhadores podem ser compensadas pelas despesas efectuadas com majorações e isenções fiscais, atribuição de subsídios e prémios de distinção a estabelecer pelas entidades competentes.

Artigo 143º

Despesas feitas com a formação

1. Sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo anterior, o empregador pode convencionar com o trabalhador a obrigatoriedade da prestação de serviço durante determinado prazo como compensação das despesas feitas por aquela na formação profissional do trabalhador, mas este pode desobrigar-se, a todo o tempo, restituindo a soma das importâncias despendidas.

2. O trabalhador que unilateralmente põe fim ao contrato após ter recebido formação profissional do empregador ou doutra entidade contratada por ela, sem cumprir aquilo a que se obrigou, fica vinculado a indemnizar à entidade empregadora pelo valor correspondente ao dobro das despesas feitas com a formação.

TÍTULO IV

DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 144º

Período experimental

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado há um período experimental com a duração de dois meses. As partes podem estipular uma duração superior até ao máximo de seis meses, se as funções do trabalhador envolverem complexidade técnica ou responsabilidade e esse prazo for necessário para avaliar a respectiva aptidão.

2. No contrato de duração determinada há um período experimental com a duração de dois meses, mas essa duração não pode ser superior a um quarto do prazo acordado para a duração do contrato.

3. As partes podem, em qualquer caso, acordar uma duração inferior aos períodos fixados neste artigo ou renunciar, no momento da celebração do contrato, à existência de um período experimental.

4. Durante o período experimental, qualquer das partes pode livremente denunciar o contrato, sem invocação de motivo nem aviso prévio.

Artigo 145º

Contagem do período experimental – efeitos

1. O período de trabalho conta-se a partir da prestação efectiva do trabalho, independentemente da data da celebração do contrato. Na contagem do período experimental observa-se o disposto no artigo 279º do Código Civil.

2. A contagem do período experimental suspende-se no caso de faltas do trabalhador, seja qual for o motivo, possam ou não serem justificadas, mas abrange os dias de descanso e equiparados que no período experimental se incluam.

3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode livremente denunciar o contrato, sem invocação de motivo nem aviso prévio. O uso da faculdade prevista neste número não depende de qualquer formalidade.

4. O período experimental é contado, para todos os efeitos legais, como tempo do contrato de trabalho.

5. A rescisão do contrato de trabalho pelo empregador durante o período experimental efectivamente exercido durante mais de 45 dias, confere ao trabalhador o direito a receber férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

Artigo 146º

Derrogação

A duração do período experimental pode ser reduzida ou aumentada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mas neste último caso o período experimental não pode ser superior ao dobro do previsto nos números 1 e 2 do artigo 144º

Artigo 147º

Período experimental cargos de direcção, quadros superiores

Na contratação para o exercício de cargos de direcção ou de quadros superiores das empresas, pode ser acordado entre o empregador e o trabalhador um período experimental até doze meses.

Artigo 148º

Local de trabalho

1. O local de trabalho deve ser fixado no momento da celebração do contrato. Quando o local de trabalho seja, por natureza, variável, de tal facto deve ser dado conhecimento prévio ao trabalhador.

2. O trabalho deve ser prestado no local convencionado, encontrando-se o trabalhador adstrito às deslocações inerentes às suas funções.

3. Qualquer alteração do local de trabalho, anteriormente convencionado, depende do consentimento de ambas as partes, sob pena de invalidade.

4. As despesas que resultarem para o trabalhador como consequência da mudança de local de trabalho, ainda que com o seu consentimento, correm por conta do empregador.

Artigo 149º

Período normal de trabalho – limites

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

2. Nas transacções, operações e serviços que não possam ser transferidos para o dia seguinte o empregador deve criar condições de atendimento ao público por forma a garantir que o trabalhador não cumpra para além do período normal do trabalho.

Artigo 150º

Semana inglesa

O período normal de trabalho diário pode ser alargado até uma hora relativamente ao limite fixado no nº 1 do artigo anterior, quando em contrapartida, o trabalhador tenha direito a meio dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na lei.

Artigo 151º

Horário especial

1. Por decisão unilateral do empregador, pode ser estabelecido durante os meses Julho a Setembro um horário único de sete horas de trabalho diário, com início entre as seis horas de um dia e término até às quinze horas do mesmo dia.

2. Durante o horário de verão é facultado ao trabalhador um intervalo não inferior a 15 minutos.

3. O empregador pode ainda optar por manter o horário normal de trabalho, alargando o tempo de descanso entre os períodos de manhã e de tarde, mas, em tal caso, o período da tarde não pode ultrapassar as 19:30 horas de cada dia.

Artigo 152º

Excepção dos limites máximos dos períodos normais do trabalho

1. Os limites dos períodos normais do trabalho fixados no artigo 149º podem ser alargados, por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho, relativamente a trabalhadores cuja actividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.

Artigo 153º

Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração máxima não inferior a uma hora de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2. A Direcção-Geral do Trabalho pode, mediante requerimento do empregador, acompanhado de parecer do representante dos trabalhadores, autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Artigo 154º

Fixação do horário de trabalho

1. Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho para vigorar na empresa ou estabelecimento, observados os limites estabelecidos por lei.

2. O horário de trabalho e as eventuais alterações devem ser afixados nos locais de trabalho, por forma a facilitar o seu conhecimento pelos trabalhadores, pelo público em geral e pelos órgãos de fiscalização das condições de trabalho.

Artigo 155º

Isenção de horário

Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho estabelecido nos termos dos artigos anteriores, os trabalhadores seguintes:

- a) Cônjuge, ascendente, descendente e irmão do empregador;
- b) Que exerçam funções de direcção, chefia ou fiscalização;
- c) Que, por virtude de aptidões ou conhecimentos especiais, sejam considerados indispensáveis.

Artigo 156º

Fixação do regime de isenções

1. A atribuição de isenção de horário de trabalho é acordada entre o trabalhador e o empregador.

2. Do acordo referido no número anterior deve constar a indicação do nome e categoria profissional do trabalhador, os direitos e regalias resultantes da isenção e a declaração de concordância do trabalhador.

3. O empregador pode, a todo o tempo, pôr termo ao regime de isenção de horário de trabalho, com observância do disposto na parte final do nº 1 e no nº 2 deste artigo, cessando em consequência os direitos e regalias que desse regime decorriam para o trabalhador.

Artigo 157º

Período de trabalho

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos na lei.

2. Porém, a isenção não pode prejudicar o direito ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios, bem como ao descanso semanal complementar previsto na lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual.

Artigo 158º

Retribuição especial

1. A isenção de horário de trabalho confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior a 20% da retribuição normal, enquanto se mantiver no regime de isenção. O direito à remuneração a que se refere este número não depende da prestação efectiva de um acréscimo de trabalho.

2. Nos documentos comprovativos de pagamentos feitos ao trabalhador, deve fazer-se expressa menção dos montantes atribuídos a título de retribuição por isenção de horário de trabalho.

3. A remuneração por isenção de horário de trabalho só conta para efeitos de indemnização se o trabalhador a eles tinha direito à data do despedimento.

Artigo 159º

Noção de trabalho extraordinário casos em que é permitido

1. Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2. O trabalho extraordinário só pode ser realizado:

- a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem o recrutamento de trabalhadores fora do quadro da empresa;
- b) Em caso de força maior ou quando se verifiquem motivos ponderosos que tornem necessário prevenir ou reparar prejuízos graves.

Artigo 160º

Obrigação de prestar trabalho extraordinário

1. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode eximir-se de prestar trabalho extraordinário, mormente em caso de força maior, a não ser que invoque motivos pessoais atendíveis.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, constituem, nomeadamente, motivos pessoais atendíveis:

- a) A frequência de curso ou estágio de formação profissional;
- b) O acompanhamento de familiar deficiente, doente ou lactante;
- c) O acompanhamento de esposa ou convivente em estado puerperal quando, comprovadamente, necessite desse acompanhamento.

3. Os trabalhadores portadores de deficiência só podem prestar trabalho extraordinário compatível com a natureza e o grau de deficiência. Em todo o caso, compete ao trabalhador decidir se deve ou não prestar trabalho extraordinário.

4. Não está obrigada à prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou feriado por parte de mulher grávida ou com filhos com menos de 10 meses de idade.

Artigo 161º

Número máximo de horas de trabalho extraordinário

1. O trabalhador não pode prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas por ano. Havendo consentimento escrito do trabalhador o limite máximo pode ser elevado até o máximo de 300 horas por ano.

2. O limite diário de prestação de trabalho extraordinário para os trabalhadores em regime de turno é de quatro horas quando for necessário para substituir trabalhadores ausentes.

3. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, pode a Direcção-Geral do Trabalho autorizar a ultrapassagem dos limites fixados nos números anteriores.

CAPÍTULO II

Do trabalho por turno e nocturno

Secção I

Disposições gerais

Artigo 162º

Conversão do trabalho nocturno em diurno

1. O trabalhador que vinha prestando trabalho nocturno ou por turno passa ao regime de trabalho diurno no primeiro dia útil seguinte ao dia em que completar a idade de reforma.

2. Passam igualmente ao regime normal de trabalho diurno as trabalhadoras grávidas, que laborem por turnos ou nocturno, antes de 180 dias a contar da data do presumível parto, permanecendo neste regime por período não inferior a um ano após o parto, salvo se o empregador laborar exclusivamente em regime nocturno ou por turno.

Artigo 163º

Consentimento informado

1. A prática do trabalho em regime nocturno ou em regime de turnos carece do acordo prévio do trabalhador.

2. Antes de iniciar um trabalho em regime nocturno ou de turnos, o empregador deve prestar ao trabalhador informação detalhada, clara e específica quanto às consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador decorrentes dessa actividade e sobre os serviços de higiene e segurança por ele disponibilizados para a defesa da saúde física e mental do trabalhador.

Artigo 164º

Exames prévios

1. A entidade empregador deve assegurar que os trabalhadores nocturnos e por turno sejam submetidos a exames médicos prévios e com regularidade e âmbito adequados à natureza da tarefa desempenhada.

2. Os relatórios clínicos dos trabalhadores sujeitos a exames médicos nos termos do número anterior não

podem ser facultados a qualquer pessoa sem o acordo prévio e expresso do trabalhador, constituindo qualquer decisão em sentido contrário violação de segredo sobre a vida privada do trabalhador.

Artigo 165º

Local de repouso

O empregador deve assegurar que nos locais de trabalho nocturno e de turnos exista espaço próprio para descanso dos trabalhadores sujeitos a esse regime de trabalho sem prejuízo do exercício normal da sua actividade.

Artigo 166º

Primeiros socorros

O empregador assegura a todos os trabalhadores em regime nocturno e por turno formação elementar em matéria de primeiros socorros e posterior reciclagem anual, a prestar por entidade por si contratada e credenciada para o efeito.

Artigo 167º

Higiene e segurança

1. O empregador deve organizar ao nível da empresa as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores nocturnos e por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e de saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2. O empregador deve assegurar ao nível da empresa que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores nocturnos, ou por turnos sejam equivalentes aos destinados aos restantes trabalhadores e que se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Artigo 168º

Protecção da família

1. Quando ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em convivência análoga trabalharem em turnos rotativos para uma mesmo empregador, este deve harmonizar os respectivos horários de turnos de acordo com os interesses do casal, nomeadamente, em atenção à necessidade de prestação de apoio familiar.

2. Se as pessoas referidas no número anterior trabalharem para diferentes entidades empregadoras estas adoptarão mecanismos de concertação por forma a viabilizar o exercício do direito referido no número anterior.

3. O trabalhador que labore em regime de turnos pode, em caso de separação conjugal e guarda de filhos, solicitar a saída deste regime de trabalho, aplicando-se-lhe as normas sobre a reconversão de trabalhadores.

Artigo 169º

Subsídio de trabalho por turno e nocturno

1. Os trabalhadores que laborem no regime nocturno têm direito a um subsídio não inferior a 25% do salário-

base. Os trabalhadores que laborem em regime de turno têm direito a um subsídio no valor a acordar entre as partes.

2. O subsídio a que se refere o número anterior é igualmente devido durante as férias e em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, ou em períodos de mudança temporária para regime diurno decidido pelo empregador.

3. Os trabalhadores que cessem a sua actividade em regime nocturno ou por turnos, após uma permanência nesse regime por período superior a 1 ano, continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente até um mês por cada ano de serviço prestado nesse regime, após a passagem para o regime normal, salvo se a passagem for devida a causa objectiva ou subjectiva ligada ao trabalhador.

Artigo 170º

Férias

Por instrumento de regulamentação colectiva ou contrato de trabalho pode ser estabelecido o incremento progressivo de um dia de férias suplementar por cada ano de trabalho prestado em regime nocturno ou de turno, acumulável aos dias de férias previstos na lei.

Secção II

Do trabalho por turno

Artigo 171º

Organização de horários e escalas de turnos

1. Os horários e escalas de turnos são elaborados pelo empregador ouvidos os representantes dos trabalhadores, quando haja.

2. Os horários e escalas de turnos devem respeitar as seguintes condições:

- a) Indicação de um número mínimo de trabalhadores por posto de trabalho ou função profissional;
- b) Fixação de um máximo de dias consecutivos de trabalho por cada sequência de dias de trabalho;
- c) Fixação do período de descanso entre dias consecutivos de trabalho na mesma sequência de dias de trabalho;
- d) Estabelecimento de idêntico período de tempos de trabalho, tempos de descanso e ocupações de turno num período determinado para os trabalhadores abrangidos;
- e) Em cômputo anual o número de horas de trabalho dos trabalhadores de turnos for superior ao número de horas de trabalho dos trabalhadores de regime normal.

3. Os horários de trabalho em regime de turno não poderão exceder o período normal de trabalho.

4. Os horários, contendo as escalas de turnos, a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou

serviço que desempenham, são afixadas nos locais de trabalho e devem ser disponibilizadas à Direcção-Geral do Trabalho sempre que esta o solicitar.

Artigo 172º

Trocas de turnos e de férias

São permitidas entre os trabalhadores da mesma função trocas de turnos ou folgas, fêria ou períodos de férias, desde que comunicadas previamente à entidade empregadora e esta não se oponha.

Artigo 173º

Trabalho suplementar, descanso mínimo e compensatório

Sempre que um trabalhador de turnos preste trabalho suplementar, fica interdito de retomar o serviço no horário que por escala lhe competiria, sem que tenha decorrido um período de descanso mínimo de 12 horas, desde o término da prestação do trabalho suplementar.

Secção III

Trabalho nocturno

Artigo 174º

Definição

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Artigo 175º

Prestação de trabalho nocturno

1. Compete à entidade empregadora definir para cada tipo de instalação, estabelecimento ou posto de trabalho as funções que podem ser desempenhadas no regime de trabalho nocturno.

2. A prestação de trabalho extraordinário dos trabalhadores que laboram dentro do período de trabalho nocturno não pode exceder as 7 horas semanais, não contando para o efeito os dias de descanso semanal e os dias feriados.

CAPÍTULO III

Trabalho a tempo parcial

Artigo 176º

Definição

Considera-se “Trabalhador a tempo parcial”, aquele cuja duração normal de trabalho, calculada numa base semanal ou, em média, por um período de trabalho que pode atingir até um ano, é inferior à de um trabalhador a tempo completo numa situação comparável.

Artigo 177º

Consentimento do trabalhador

1. Nenhum trabalhador a tempo completo pode ser compelido a executar trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, nem sofrer, em virtude da recusa, quaisquer consequências desfavoráveis, mormente despedimento.

2. Os trabalhadores a tempo parcial não podem ser objecto de tratamento menos favorável, no que respei-

ta às condições de trabalho, do que os trabalhadores a tempo completo pelo motivo de trabalharem a tempo parcial, a menos que tal tratamento se justifique por razões objectivas.

Artigo 178º

Direitos do trabalhador

1. Os trabalhadores a tempo parcial gozam de todos os direitos previstos neste Código para os trabalhadores a tempo completo na medida equivalente do trabalho prestado.

2. A equivalência das condições de trabalho entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo completo determina-se de acordo com o princípio “pro rata temporis”.

Artigo 179º

Obrigações dos empregadores

1. O empregador deve facilitar, na medida do possível:

- a) Os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo completo para um trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;
- b) Os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo parcial para um trabalho a tempo completo ou aumento do horário de trabalho se esta possibilidade se apresentar.

2. O empregador deve igualmente divulgar, em tempo oportuno, informações sobre os lugares a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento de maneira a facilitar as transferências de um trabalho a tempo completo para um trabalho a tempo parcial ou vice-versa.

3. As medidas que visem facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial abrangem todos os níveis da empresa, incluindo os lugares qualificados e os lugares de direcção.

4. O exercício de trabalho a tempo parcial deve facilitar a formação profissional e favorecer a progressão e mobilidade profissionais dos trabalhadores que voluntariamente optarem por esta modalidade de trabalho.

Artigo 180º

Protecção da família

1. Têm direito a requerer a prestação de trabalho a tempo parcial os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo inteiro que justifiquem a mudança de regime com fundamento em acompanhamento de filhos, adoptandos ou adoptados a seu cargo de idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes.

2. Igual direito é reconhecido aos trabalhadores a tempo inteiro que o requeiram para acompanhamento de ascendente ou outra pessoa de família a seu cargo que, em virtude de doença ou idade, necessitem desse acompanhamento.

3. O tempo de prestação de trabalho pelas razões referidas no número anterior depende das circunstâncias

do caso e do acordo das partes. Na falta deste, o período de prestação de trabalho a tempo parcial é determinado pela natureza das razões que determinaram a opção pelo regime de trabalho a tempo parcial.

Artigo 181º

Exercício do direito

1. A prestação de trabalho em tempo parcial depende de decisão escrita do empregador, o qual só pode indeferir o pedido quando fundamentado em razões de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição do trabalhador.

2. A decisão do empregador é obrigatoriamente proferida até 30 dias após a apresentação do requerimento, presumindo-se, na sua falta, deferimento do requerimento nos seus precisos termos.

Artigo 182º

Efeitos na antiguidade

1. A prestação de trabalho a tempo parcial conta para efeitos de antiguidade nos mesmos termos que o trabalho a tempo inteiro e confere ao trabalhador o direito a todos os benefícios fixados por lei, nomeadamente em matéria de despedimento, como consequência da influência do tempo nas relações de trabalho.

2. A antiguidade na prestação de trabalho a tempo parcial conta-se dia a dia, mês a mês, ano a ano, mas os efeitos deste nas relações de trabalho, nomeadamente, os efeitos de natureza pecuniária bem como os de evolução profissional produzem-se na proporção do período de trabalho prestado a tempo parcial.

Artigo 183º

Efeitos na previdência social

A prestação de trabalho a tempo parcial está sujeito aos condicionalismos previstos no regime jurídico da previdência social e produz todos os efeitos previsto na respectiva legislação, na proporção do tempo de trabalho prestado pelo trabalhador a tempo parcial.

Artigo 184º

Regresso ao regime normal de duração de trabalho

O regime de prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período constante do requerimento do trabalhador, devendo ser retomada a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IV

Das faltas

Artigo 185º

Definição

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2. Salvo acordo das partes em sentido contrário, as ausências por períodos inferiores ao período normal de tra-

balho são somadas para determinar os períodos normais de trabalho diário em falta, nas seguintes condições:

- a) São equiparados a meio período diário os tempos de ausência a ele inferiores se excederem o limite de tolerância vigente na empresa;
- b) São equiparados a um período diário completo os tempos de ausência superior a meio período diário.

3. O disposto no nº 2 não se aplica, considerando-se todo o atraso como falta, quando o empregador, pelas exigências próprias da sua actividade, seja obrigada a admitir um novo trabalhador em consequência do atraso.

Artigo 186º

Tipo de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
 - a) Duas faltas em cada mês, por motivo de exercício de actividade sindical, por parte de delegados ou dirigentes sindicais, respectivamente;
 - b) Até cinco faltas consecutivas por ocasião do casamento, desde que o empregador seja avisado do acontecimento com a antecedência mínima de 8 dias;
 - c) Até cinco faltas consecutivas por motivos de falecimento do cônjuge, convivente, de parente ou afim de primeiro grau da linha recta;
 - d) Até duas faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha recta ou até ao segundo grau da linha colateral;
 - e) Até três faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por declaração do médica;
 - f) Mais de três e até trinta faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por atestado médico;
 - g) Até um dia de falta por cada prova ou exame que o trabalhador tenha de prestar em estabelecimento de ensino ou formação profissional;
 - h) As faltas motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente as decorrentes do cumprimento de obrigação legal ou decisão administrativa e judicial;
 - i) As faltas motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, por um período máximo de 5 dias;
 - j) Até duas faltas consecutivas dadas pelo pai por ocasião do nascimento do filho;
 - k) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador.

3. Na situação prevista na alínea *f*), prolongando-se a doença por um período superior a 30 dias, dar-se-á do facto conhecimento à Direcção-Geral do Trabalho que mandará examinar o trabalhador pela Junta de Saúde, cujo parecer, depois de homologado, é transmitido à entidade empregadora e à instituição gestora da previdência.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no nº 2 deste artigo.

Artigo 187º

Comunicação e provas

1. As ausências ao trabalho, quando previsíveis, são previamente comunicadas à entidade empregadora, por escrito, e com a indicação do motivo da falta.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 5 dias ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.

3. Quando a ausência não puder ser prevista com antecedência, o trabalhador deve apresentar a respectiva justificação, por escrito, no prazo máximo de 5 dias a contar do dia em que começou a faltar, ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.

4. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5. O empregador pode, em qualquer caso, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados como justificação da falta.

Artigo 188º

Contraprova

Se o empregador tiver fundados motivos para supor que a doença e a incapacidade dela resultante não existem ou não têm os efeitos pretendidos pelo trabalhador, pode opor contraprova, fazendo uso de outros meios de prova, nomeadamente a submissão do trabalhador a exame por médico ou clínica que ofereça garantias de uma avaliação independente, sem prejuízo da protecção dos direitos de personalidade do trabalhador.

Artigo 189º

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam quaisquer consequências desfavoráveis para o trabalhador, nomeadamente, a perda de retribuição, salvo o disposto nos números seguintes.

2. Determinam a perda da correspondente retribuição as faltas a que se refere a alínea *i*) e do nº 2 do artigo 186º, bem como aquelas a que se refere a alínea *k*) do mesmo número e artigo, quando autorizadas nesta condição.

3. Nas faltas por doença ou maternidade haverá lugar ao pagamento da retribuição nas condições estabelecidas neste diploma.

Artigo 190º

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência e serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2. Para além dos efeitos referidos no número anterior, as faltas injustificadas sujeitam o trabalhador faltoso a responsabilidade disciplinar, nos termos deste Código.

Artigo 191º

Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por parte dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3. Na situação referida no número anterior, a faculdade prevista no número 2 do artigo 56º reduz-se na correspondente proporção.

Artigo 192º

Licença sem retribuição

1. O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido justificado deste, licença sem retribuição, para efeitos estudo, formação profissional, protecção ou apoio à família ou outra razão plausível, durante o período que resultar de acordo entre as partes.

2. Na situação de licença sem retribuição cessam os direitos e os deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

3. Havendo encerramento definitivo da empresa ou despedimento colectivo de trabalhadores, caduca automaticamente o contrato de trabalho, mas o trabalhador em regime de licença sem retribuição terá direito à conservação do lugar nos mesmos termos que os demais trabalhadores, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Artigo 193º

Regime geral

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho à entidade empregadora por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, a relação laboral suspende-se até à cessação do impedimento, salvo ocorrência de qualquer causa que determine a extinção dessa relação.

2. Durante o período de suspensão cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham

a efectiva prestação de trabalho, mas o trabalhador mantém o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão e as regalias de natureza social, nos termos estabelecidos por lei ou convenção.

3. O contrato caduca passados 18 meses sobre o início do impedimento.

4. Nos contratos de duração determinada a relação de trabalho caduca na data prevista para o seu termo ou quando se tornar certo que o impedimento se manterá para além dessa data, sem prejuízo do disposto no número anterior.

Artigo 194º

Suspensão por doença

1. Quando o impedimento prolongado resultar da doença do trabalhador, a relação laboral só pode ser suspensa pelo empregador, com os efeitos do artigo anterior, depois de decorridos 90 dias a contar do início do impedimento.

2. A suspensão tem a duração máxima de trinta e seis meses, findo os quais caduca o contrato de trabalho. Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional o contrato só caduca quando se tornar certo que o impedimento é definitivo.

3. Se durante o período de suspensão o trabalhador for considerado apto a regressar ao serviço pela entidade médica competente deve apresentar-se imediatamente ao serviço considerando-se reintegrado nesta data.

Artigo 195º

Suspensão por prestação de serviço militar

1. A prestação de serviço militar obrigatório determina, desde o seu início, a suspensão da relação do trabalho.

2. Terminado o serviço militar, o trabalhador, dentro de 30 dias, apresenta-se à entidade empregadora para retomar o trabalho, sob pena de extinção do contrato.

3. À suspensão do contrato por prestação de serviço militar aplica-se o disposto no nº 2 do artigo 193º.

Artigo 196º

Suspensão para exercício de cargo público

À suspensão do contrato de trabalho em virtude do exercício de cargo público, em comissão de serviço, rege-se por legislação especial.

Artigo 197º

Suspensão por cumprimento de prisão preventiva

1. Determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo e nos termos fixados pelo tribunal, a prisão preventiva do trabalhador quando não seja seguida de condenação.

2. Cessado o impedimento, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder direito ao lugar.

Artigo 198º

Suspensão colectiva do trabalho por motivos relativos à empresa

1. O empregador pode suspender a prestação de trabalho de todos ou alguns trabalhadores, até 120 dias, com fundamento em dificuldades conjunturais de mercado, motivos económicos, tecnológicos, carência de abastecimento de matérias primas ou outros bens, que afectem de modo significativo a actividade normal e desde que a suspensão seja necessária para a viabilidade da empresa ou para evitar prejuízos graves.

2. O empregador que pretenda suspender a prestação de trabalho deve informar, com antecedência mínima de 15 dias úteis, a Direcção-Geral do Trabalho e os delegados sindicais ou, na sua falta, os sindicatos representativos dos trabalhadores sobre as razões justificativas, prazo e extensão da suspensão.

3. A Direcção-Geral do Trabalho pode convocar o empregador para prestar esclarecimentos complementares.

4. Os representantes dos trabalhadores podem participar na reunião promovida pela Direcção-Geral do Trabalho com o empregador ou, se não forem convocados, solicitar uma reunião com esta para esclarecimentos complementares e análise de outras medidas que permitam evitar ou reduzir a suspensão.

5. O empregador deve informar os trabalhadores sobre os fundamentos, prazo e extensão da suspensão, com antecedência de 7 dias.

6. Os trabalhadores cuja prestação de trabalho seja suspensa têm direito a:

- a) Remuneração de base por inteiro durante os primeiros 7 dias de suspensão;
- b) Metade de remuneração de base durante o restante período de suspensão;
- c) Direito a férias, nos termos estabelecidos neste Código.

7. As partes podem acordar um regime diverso do previsto na lei relativamente à duração máxima da suspensão e ao disposto no número anterior.

8. O tempo de suspensão é contado na antiguidade do trabalhador.

TÍTULO V

DA RETRIBUIÇÃO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 199º

Noção e conteúdo da retribuição

1. Considera-se retribuição a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

2. Até prova em contrário, presume-se como retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Artigo 200º

Vencimento e tempo de cumprimento

A obrigação de retribuir vence-se por períodos certos e iguais, os quais não podem exceder os 31 dias, devendo a retribuição ser paga até ao último dia útil do período a que respeita.

Artigo 201º

Modo de pagamento

1. Salvo convenção em contrário, a retribuição é sempre satisfeita em moeda nacional.

2. Entende-se haver convenção em contrário quando outra solução resulta dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho ou do regulamento da empresa a que o trabalhador livremente aderir.

3. Quando, parte da retribuição for satisfeita em espécie, esta não pode ser superior à parte paga em dinheiro, salvo se o contrário for estabelecido em convenção colectiva de trabalho.

Artigo 202º

Lugar e modo de cumprimento

1. A retribuição deve ser paga no local de trabalho, quando outro não tenha sido acordado.

2. É proibido pagar a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou casas de jogo, salvo tratando-se de trabalhadores ocupados nestes estabelecimentos.

Artigo 203º

Compensação e descontos

1. O empregador não pode compensar a retribuição devida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior:

- a) Os descontos estabelecidos por lei a favor do Estado e da Previdência Social;
- b) Os descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado, ou a que a lei atribua exequibilidade independentemente deste trânsito;
- c) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora em virtude de prejuízos causados por aquele na empresa ou estabelecimento, quando se acharem líquidas por decisão judicial transitada em julgado;
- d) As multas aplicadas como sanção disciplinar;
- e) Os preços da refeição no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimentos de produtos ou serviços da empresa que o trabalhador expressamente solicite;
- f) Os abonos ou adiantamentos prestados por conta da retribuição e comprovados por documento escrito, assinado pelo trabalhador.

3. Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) não podem, no seu conjunto, exceder 1/3 da remuneração de base.

Artigo 204º

Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão

1. A retribuição é impenhorável nos termos e dentro dos limites fixados por lei.

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

Artigo 205º

Remissão

1. É nula a remissão de crédito à retribuição verificado antes do respectivo vencimento.

2. A remissão, quando posterior ao vencimento, só é válida se constar de documento escrito.

CAPÍTULO II

Remunerações adicionais

Artigo 206º

Disposições gerais

1. O empregador pode acordar com o trabalhador a concessão de outras formas de retribuição, de modo a aumentar a produção e a produtividade no trabalho, a melhorar a qualidade da produção e a promover uma melhor utilização e economia dos bens da empresa.

2. Para o efeito do disposto no número anterior, o empregador pode interessar os trabalhadores nos resultados anuais da produção, em forma de percentagens, ou criar prémios e outros estímulos morais e materiais ligados à actividade empresarial, independentemente da remuneração de base convencionada.

3. Os prémios ou bónus devem recompensar o mérito individual do trabalhador e de colectivos de trabalhadores ou a superação das metas constantes dos planos de produção da empresa e ser atribuídas de acordo com índices e critérios objectivos.

4. Constituem nomeadamente, índices para a atribuição de bónus ou prémios:

- a) A superação do plano de produção da empresa;
- b) A melhoria da qualidade dos produtos;
- c) A poupança de matérias-primas, combustíveis ou outros materiais;
- d) A redução de despesas de funcionamento corrente, a redução de desperdícios ou o seu aproveitamento para fins económico e socialmente úteis;
- e) A dedicação ao trabalho, revelada por melhoria de resultados individuais ou por não ocorrência de qualquer falta ao trabalho.

5. Nos casos em que seja concedido pelo empregador, a gratificação de Natal, 13º mês ou prestação similar fica

dependente da assiduidade do trabalhador durante os 12 meses anteriores, nos seguintes termos:

- a) Até 3 faltas, será concedido por inteiro;
- b) Entre 4 a 6 faltas, será concedido em 75%;
- c) Entre 7 a 10 faltas, será concedido em 50%;
- d) Mais de 10 faltas não será concedido.

6. Para efeitos do disposto no número anterior não são consideradas faltas as previstas nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 186º.

7. Para efeitos do disposto neste artigo, cada falta injustificada é contada em dobro.

Artigo 207º

Remuneração por trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não inferior a 50% da retribuição normal.

Artigo 208º

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal

1. O trabalho prestado em dia destinado ao descanso semanal é remunerado com um acréscimo não inferior a 100% da retribuição normal.

2. Para efeitos do disposto nº 1 anterior, o trabalho prestado em dias feriados fixados por lei é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Artigo 209º

Cumulação de acréscimos

1. O acréscimo legal da retribuição por trabalho nocturno é cumulável com os acréscimos de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal e feriado.

2. Os acréscimos da retribuição por trabalho extraordinário e em dia de descanso semanal ou feriado não são cumuláveis.

Artigo 210º

Valor da retribuição/hora normal

Para efeitos de execução do disposto nos artigos anteriores o apuramento dos valores da retribuição/hora normal é calculado através da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N} \text{ em que:}$$

R é igual à retribuição mensal normal; e

N é igual ao número de horas de trabalho semanal normal.

Artigo 211º

Retribuição na doença

1. Na situação de doença os trabalhadores têm direito a receber do empregador:

- a) A diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante

do subsídio atribuído pela Previdência Social, nos primeiros 90 dias de cada impedimento, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

- b) A remuneração líquida nos 3 primeiros dias de cada impedimento, compreendidos nos 90 dias referidos na alínea anterior.

2. O disposto na alínea b) do nº 1 apenas se aplica até 15 dias por ano civil.

3. Tratando-se de trabalhador não abrangido pela Previdência Social tem direito a receber do empregador a totalidade de retribuição líquida durante os primeiros três meses de doença e dois terços de retribuição até ao sexto mês de doença.

Artigo 212º

Retribuição na maternidade

1. Na situação de maternidade, a mulher trabalhadora tem direito a receber do empregador a diferença entre a remuneração líquida a que teria direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social durante a licença de maternidade.

2. Tratando-se de mulher trabalhadora não abrangido pela Previdência Social tem direito a receber do empregador a totalidade da retribuição líquida durante o período da licença.

3. O disposto neste artigo é aplicável, com as devidas adaptações, à situação prevista no número 2 do artigo 270º.

Artigo 213º

Recibo da retribuição

1. No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

2. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação punível.

TÍTULO VI

DA EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

CAPÍTULO I

Dos modos de extinção

Artigo 214º

Enumeração

A relação jurídico-laboral extingue-se por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Despedimento individual por justa causa;
- e) Rescisão pelo trabalhador.

Secção I

Do mútuo acordo

Artigo 215º

Liberdade de desvinculação

1. É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2. A faculdade conferida no número anterior pode ser exercida com ou sem indemnização, para ter execução imediata ou em momento diferido, consoante os interesses das partes no contrato de trabalho.

3. Quando o empregador tiver interesse em atribuir eficácia imediata ao acordo revogatório, acorda com o trabalhador uma indemnização substitutiva do prazo de diferimento, atendendo à modalidade de contrato de trabalho a que estava vinculado, ao tempo de permanência na empresa, à retribuição que auferia e às possibilidades de o trabalhador encontrar um novo emprego.

4. A indemnização acordada nos termos do número anterior pode ser paga em dinheiro ou em bens fornecidos pelo próprio empregador, numa única prestação ou em prestações faseadas, consoante as preferências do trabalhador, e atende, nomeadamente, à necessidade de o trabalhador se estabelecer por conta própria ou criar a sua própria empresa.

Artigo 216º

Forma

1. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início de produção dos respectivos efeitos.

3. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto neste Código.

4. Se, no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 217º

Anulação por violação da vontade

O disposto na presente secção não prejudica o direito de o trabalhador obter, pelas vias ordinárias, a anulação de acordo revogatório ou de uma ou mais das suas cláusulas, por erro, dolo ou coacção.

Secção II

Da caducidade

Artigo 218º

Casos de caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de o empregador o receber;
- c) Pela ocorrência de quaisquer factos extintivos, não dependentes da vontade das partes;
- d) Pela reforma do trabalhador.

2. Nos casos previstos no número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devessem conhecê-la.

3. A caducidade produz os efeitos do contrato a termo, salvo em caso de morte do empregador se os sucessores continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou houver transmissão da empresa ou estabelecimento.

Artigo 219º

Falência ou insolvência

A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho devendo o administrador da massa falida satisfazer, integralmente, as obrigações da empresa para com os trabalhadores, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Secção III

Do despedimento colectivo

Artigo 220º

Despedimento colectivo

O empregador pode fazer cessar os contratos de trabalho de dois ou mais trabalhadores, com fundamento na diminuição da actividade ou encerramento definitivo da empresa, do estabelecimento ou de parte da estrutura da empresa, por motivos conjunturais, económicas ou tecnológicos.

Artigo 221º

Processo

1. O empregador deve comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo, os fundamentos económicos, financeiros, tecnológicos ou outros, a data prevista para a cessação dos contratos, o critério de selecção, número e categoria dos trabalhadores abrangidos, à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos que representam os trabalhadores, com a antecedência mínima de 60 dias.

2. A Direcção-Geral do Trabalho aprecia os fundamentos do despedimento e a sua relevância relativamente ao nú-

mero e categoria dos trabalhadores abrangidos, podendo determinar a audição do empregador, dos sindicatos representativos e outras entidades que julgar conveniente.

3. Os sindicatos interessados podem por iniciativa própria transmitir à entidade empregadora e à Direcção-Geral do Trabalho o respectivo parecer bem como eventuais medidas que evitem ou diminuam os efeitos do despedimento.

4. O membro do Governo responsável pela área do trabalho, sob proposta da Direcção-Geral do Trabalho, pode proibir o despedimento colectivo por falta ou insuficiência de fundamentos, dentro dos 30 dias posteriores à comunicação referida no nº 1.

Artigo 222º

Decisão de despedimento

1. O empregador comunicará aos trabalhadores abrangidos o respectivo despedimento, com indicação dos fundamentos e antecedência mínima de 45 dias.

2. Se o empregador não cumprir, no todo ou em parte, o aviso prévio previsto no número anterior, pagará ao trabalhador um valor igual ao dobro da retribuição correspondente ao período em falta.

Artigo 223º

Prioridade na manutenção de emprego

Em caso de redução de actividades, têm preferência na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecido a seguir, os trabalhadores:

- a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
- b) Mais antigos;
- c) Que, por virtude de lesão adquirida em serviço do empregador, tenham redução na sua capacidade de ganho;
- d) Com maiores encargos familiares;
- e) Mais idosos.

Artigo 224º

Indemnização por despedimento colectivo

1. Os trabalhadores abrangidos por despedimento colectivo têm direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

2. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior, é tomada como base a retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.

3. Para efeitos do disposto do nº 1 deste artigo qualquer fracção de tempo superior a 3 meses conta-se como ano completo de serviço.

Artigo 225º

Encerramento por motivo de força maior

No caso de encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento por motivo de força maior, aos trabalhadores contratados por tempo determinado é pago o valor correspondente às retribuições vincendas até ao termo do prazo dos contratados.

Artigo 226º

Impugnação do despedimento colectivo

1. Os trabalhadores podem propor acção de anulação do despedimento colectivo, no tribunal competente, com fundamento em:

- a) Falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) Falta das comunicações referidas no nº 1 do artigo 221º;
- c) Violação da proibição do despedimento, proferida ao abrigo do nº 4 do artigo 221º.

2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo 238º.

Artigo 227º

Encerramento por *facto de príncipe*

Resultando o encerramento ou a redução de actividade de determinação de autoridades competentes, para cumprimento de obrigações e deveres previstos nas leis e regulamentos e, sendo a medida de execução imediata, pode não ser observado qualquer aviso prévio, mas os trabalhadores têm direito à indemnização a que se refere o artigo 238º.

Artigo 228º

Transferência do trabalhador para outro estabelecimento

1. Não há lugar a caducidade ou à indemnização se o empregador transferir os trabalhadores para outros estabelecimentos que lhe pertençam.

2. Ocorrendo o previsto no número anterior, os contratos de trabalho são reajustados às circunstâncias do novo local e à natureza do emprego, ficando as despesas de transferência sob a exclusiva responsabilidade do empregador.

Artigo 229º

Encerramento por outras razões

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por iniciativa do empregador e por razões diversas das previstas nos números anteriores, os trabalhadores têm direito a indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento sem justa causa.

2. Não se aplica o disposto no número anterior quando o empregador puder conservar a relação jurídico-laboral com os trabalhadores noutra ou noutros estabelecimentos que lhe pertençam.

Artigo 230º

Encerramento por falência ou por motivo de força maior

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por falência ou por motivo de força maior, os trabalhadores têm direito a uma indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Secção IV

Do despedimento por justa causa

Subsecção I

Disposições comuns

Artigo 231º

Noção de justa causa

Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, tendo em conta a gravidade, grau de culpa e consequências, torne praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

Artigo 232º

Apreciação de justa causa

Na apreciação de justa causa de rescisão devem ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa ou do trabalhador, a intensidade do dolo e o grau de culpa, a prática disciplinar da empresa e outras circunstâncias relevantes.

Artigo 233º

Despedimento sob condição

1. O despedimento não pode ser subordinado a qualquer condição suspensiva ou resolutiva, devendo no momento em que se efectiva ser indicada a justa causa em que se baseia.

2. O despedimento que não obedeça aos requisitos previstos no número anterior considera-se sem efeito.

Subsecção II

Despedimento com justa causa promovido pelo empregador

Artigo 234º

Justa causa de despedimento do trabalhador

1. O empregador pode despedir o trabalhador, ocorrendo justa causa.

2. Constitui justa causa de despedimento, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A prática, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional ou de interesses morais ou patrimoniais da própria empresa, dos outros trabalhadores ou de terceiros;
- c) A provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores ou com terceiros;
- d) A apresentação ao trabalho em estado de embriaguez, designadamente quando reiterada;

e) A falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

f) A diminuição intencional do rendimento de trabalho;

g) A negligência grave na execução do trabalho bem como a falta repetida de zelo e diligências normais na prestação do serviço;

h) As faltas não justificadas ao trabalho, quando determinarem prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou forem reveladoras de conduta manifestamente indisciplinada, seja qual for o número de faltas dadas;

i) Dez faltas consecutivas ou vinte faltas interpoladas injustificadas, no decurso de doze meses, independentemente dos prejuízos que ocasionarem.

3. Constituem justa causa objectiva de despedimento:

a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções normalmente exercidas, reiteradamente demonstrada;

b) A manifesta inadaptação do trabalhador para as funções para que foi contratado;

c) A extinção do posto de trabalho, nos termos previstos no artigo 229º.

Artigo 235º

Despedimento por manifesta inadaptação

1. No caso de alterações tecnológicas ou organizativas da empresa, que modifiquem substancialmente o modo de prestação do trabalho ou o conteúdo das funções normais do trabalhador, o empregador deve facultar-lhe a formação profissional necessária para o exercício das novas funções e conceder-lhe um período suficiente de adaptação, no posto de trabalho.

2. Se, na sequência das alterações e após a formação e período de adaptação referidos no número anterior, o trabalhador revelar manifesta inadaptação para as novas funções, o empregador deve, se possível, colocá-lo noutro posto de trabalho compatível com as suas aptidões profissionais.

3. Se o empregador não puder colocar o trabalhador noutro posto de trabalho ou se este o recusar, pode haver lugar a despedimento com fundamento na inadaptação às novas funções.

Artigo 236º

Despedimento por extinção do posto de trabalho

1. Se o empregador extinguir um posto de trabalho, pelos fundamentos previstos nos artigos 220º e segs para o despedimento colectivo, deve colocar o trabalhador noutro posto compatível e necessário à empresa.

2. O empregador deve facultar ao trabalhador formação profissional necessária para o exercício das novas funções e conceder-lhe um período suficiente de adaptação no posto de trabalho.

3. Se o empregador não puder colocar o trabalhador noutra posto de trabalho compatível, se este o recusar ou, após formação e período de adaptação, revelar manifesta inadaptação para as novas funções, pode haver lugar a despedimento com fundamento na extinção do posto de trabalho.

Artigo 237º

Processo para despedimento por justa causa objectiva

1. O empregador que pretenda efectuar um despedimento com justa causa objectiva deve comunicar ao trabalhador a intenção de o despedir, bem como as razões justificativas, com a antecedência mínima de 40 dias relativamente à data prevista para cessação do contrato.

2. O trabalhador pode responder à entidade empregadora, expondo a falta ou insuficiência das razões alegadas, no prazo de 5 dias úteis.

3. Se o empregador mantiver a decisão de despedimento, deve comunicá-la ao trabalhador, por escrito, com indicação das razões justificativas e antecedência mínima de 30, dias relativamente à data prevista para cessação do contrato.

4. Se o empregador não cumprir, no todo ou em parte, o aviso prévio previsto no número anterior, pagará ao trabalhador um valor igual ao dobro da retribuição correspondente ao período em falta.

Artigo 238º

Indemnização por despedimento por justa causa objectiva

1. O despedimento por justa causa objectiva confere ao trabalhador direito a indemnização no valor não inferior a um mês de retribuição por cada ano de serviço. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

2. O valor da indemnização prevista no número anterior pode ser elevado por convenção colectiva.

Artigo 239º

Impugnação do despedimento com justa causa objectiva

1. O trabalhador pode propor acção judicial de anulação do despedimento com justa causa objectiva, no tribunal comum competente, com fundamento em:

- a) Falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) Falta das comunicações referidas nos nºs 1 e 3 do artigo 237º.

2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo anterior.

Artigo 240º

Direitos do trabalhador despedido sem justa causa

1. O trabalhador despedido sem justa causa tem direito a ser reintegrado na empresa, com a mesma categoria e antiguidade, bem como às retribuições correspondentes ao período decorrido desde o despedimento até à reintegração.

2. Se o empregador obstar à reintegração do trabalhador é obrigado a pagar-lhe, além das retribuições referidas no número anterior, uma indemnização no valor de dois meses de retribuição por cada ano de serviço. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

3. Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de ano superior a 3 meses conta-se como tempo completo de serviço.

4. As indemnizações previstas no presente artigo são calculadas com base na retribuição que o trabalhador auferiria, se não tivesse sido despedido, com referência à data em que deveria ser reintegrado.

Subsecção III

Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador

Artigo 241º

Justa causa de despedimento pelo trabalhador

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte do trabalhador:

- a) A falta culposa do pagamento da retribuição na forma devida;
- b) A ofensa à sua honra e dignidade;
- c) A violação culposa dos direitos e garantias que lhe assistem;
- d) A modificação substancial da posição jurídica do trabalhador;
- e) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, quando sejam susceptíveis de provocar riscos sérios à saúde do trabalhador ou ameaçam à sua integridade física;
- f) A provocação de conflitos por parte do empregador ou de outros trabalhadores da empresa;
- g) A aplicação ao trabalhador de sanções abusivas.

2. Constitui ainda justa causa de despedimento por parte do trabalhador a necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço.

3. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente a relação de trabalho, quer o contrato, seja a prazo ou não.

4. O trabalhador que se despedir com justa causa, salvo nos casos do nº 2, tem direito a indemnização prevista no artigo 238º.

Artigo 242º

Insubsistência da justa causa

Se a justa causa vier a ser judicialmente declarada insubsistente o trabalhador constitui-se na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados em consequência da rescisão injustificada do contrato, nos termos gerais de direito.

Secção V

Rescisão do contrato pelo trabalhador

Artigo 243º

Rescisão com aviso prévio

1. Independentemente de ocorrência de justa causa, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-la à entidade empregadora pelas vias e com o aviso prévio que resultarem do contrato. Na falta deste, o aviso prévio não pode ser inferior a 15 dias, por cada ano de serviço prestado à entidade empregadora, até o máximo de dois meses.

2. O prazo previsto no número anterior pode ser dispensado, no momento da rescisão do contrato, havendo acordo entre o empregador e o trabalhador, independentemente do que constar do contrato de trabalho ou dos seus aditamentos quanto à forma e tempo de aviso prévio.

3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número um deste artigo, fica vinculado a indemnizar à entidade empregadora pelo valor correspondente à retribuição do período em falta, independentemente das indemnizações devidas pelos prejuízos causados pela ausência inoportuna do trabalhador.

Artigo 244º

Abandono de lugar

1. Considera-se que o trabalhador rescindiu o contrato sem aviso prévio quando tenha abandonado o lugar.

2. Presume-se o abandono de lugar quando o trabalhador não se apresente no seu posto de trabalho durante 10 dias úteis seguidos sem dar notícia à entidade empregadora.

3. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida se o trabalhador demonstrar que esteve temporariamente impedido de se comunicar com o empregador e que o fez logo que tal lhe foi possível.

Artigo 245º

Efeitos do abandono

O trabalhador que abandonou o lugar considera-se, para todos os efeitos legais, desvinculado do contrato desde o primeiro dia em deixou de comparecer ao serviço.

Artigo 246º

Indemnização por falta de pré-aviso

Se a entidade empregadora não comunicar ao trabalhador as consequências do abandono do trabalho, fica inibida de exigir em seu proveito a indemnização a que teria em virtude da falta de aviso prévio.

LIVRO II

DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM ESPECIAL

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 247º

Regime subsidiário

1. Em tudo o que não estiver regulado neste Livro aplica-se, subsidiariamente, o disposto no Livro I do presente Código.

2. Os trabalhadores abrangidos pelos contratos a que se reporta o presente Livro gozam dos direitos e regalias e estão sujeitos aos deveres previstos no Livro I deste Código, salvo quando sejam incompatíveis com a natureza do contrato.

TÍTULO II

DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DAS PESSOAS

CAPÍTULO I

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Artigo 248º

Noção de contrato de aprendizagem

1. Contrato de aprendizagem é aquele pelo qual um empregador se compromete a assegurar, por si ou em colaboração com outras pessoas ou instituições, formação profissional a um aprendiz, ficando este obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

2. O contrato de aprendizagem não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão da acção de formação para que foi celebrado.

Artigo 249º

Idade do aprendiz

1. Ninguém pode ser aceite para iniciar a aprendizagem se tiver menos de catorze anos de idade ou mais de dezoito anos.

2. A idade máxima prevista no número anterior pode ser elevada até 24 anos, quando se trata de primeira ocupação profissional.

Artigo 250º

Forma do contrato

O contrato de aprendizagem está sujeito a forma escrita e deve ser feito em triplicado, assinado pela entidade formadora, pelo aprendiz e, no caso de este ser menor, pelo seu representante legal.

Artigo 251º

Conteúdo

1. O contrato de aprendizagem contém, obrigatoriamente, a identificação dos contraentes, o objecto, o montante da bolsa de formação, se o houver, a duração, o horário e local de aprendizagem.

2. O representante do menor pode fixar outros elementos essenciais no contrato de aprendizagem.

Artigo 252º

Requisitos do mestre de aprendiz

1. Ninguém pode ser mestre de aprendiz quando tenha sido condenado por crime consumado ou simplesmente tentado contra menores, nomeadamente, os previstos no artigo 133º e 141º e segs todos do Código Penal vigente.

2. Quando uma pessoa tenha sido condenada por outro crime que não os previstos no número anterior, compete à Direcção-Geral do Trabalho, tendo em conta o grau de ressocialização dessa pessoa, avaliar e decidir se deve ou não ser mestre de aprendiz.

3. Quando o contrato de aprendizagem seja celebrado com uma pessoa colectiva, os requisitos enunciados nos artigos anteriores avaliam-se na pessoa do trabalhador indigitado pela empresa para ministrar as acções de formação.

Artigo 253º

Requisitos da empresa

1. Só pode celebrar contrato de aprendizagem o empregador que disponha de ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados a garantir a formação profissional do aprendiz.

2. Compete à Direcção-Geral do Trabalho certificar a capacidade do empregador para garantir formação profissional a aprendiz.

Artigo 254º

Registo do contrato

1. O contrato de aprendizagem só se torna eficaz a partir do registo.

2. No prazo de 10 dias a contar da sua celebração, o mestre ou a empresa envia à Direcção-Geral do Trabalho o original do contrato de aprendizagem, acompanhado de documento comprovativo da aptidão física do aprendiz para a execução das tarefas de aprendizagem.

3. A Direcção-Geral do Trabalho pode recusar o registo do contrato quando faltar o documento previsto no número anterior e quando o mestre ou a empresa não reunir as condições técnicas e morais para ministrar a formação.

4. Em todo o caso o contrato de aprendizagem considera-se registado quando, decorridos 10 dias sobre a data da sua apresentação na Direcção-Geral do Trabalho, esta não comunicar à empresa ou ao mestre a recusa do registo.

Secção I

Direitos e deveres das partes

Artigo 255º

Bolsa de formação

1. O aprendiz tem direito a uma bolsa de formação, conforme os usos e costumes da profissão.

2. Pode igualmente ser atribuída ao aprendiz uma bolsa de formação quando a acção seja financiada por organismos de formação profissional ou através de cooperação internacional, nos termos regulamentares.

Artigo 256º

Seguro obrigatório

Durante a vigência do contrato de aprendizagem, os aprendizes ficam abrangidos pelo seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 257º

Deveres da entidade formadora

Constituem deveres da entidade formadora:

- a) Ministrando ao aprendiz a formação necessária ao exercício de uma profissão qualificada;
- b) Não exigir do aprendiz tarefas que não estejam compreendidas na profissão para cujo exercício se forma;
- c) Facultar ao aprendiz a frequência das disciplinas que integram a formação geral;
- d) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente de trabalho compatíveis com a idade do aprendiz;
- e) Informar regularmente o representante legal do aprendiz dos resultados da aprendizagem;
- f) Pagar pontualmente ao aprendiz a bolsa de formação a que por lei tem direito.

Artigo 258º

Deveres do aprendiz

Constituem deveres do aprendiz:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Usar de urbanidade no trato com as pessoas com que se relacione durante e por causa da aprendizagem;
- c) Acatar e seguir as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora e às pessoas que colaborem na sua formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de aprendizagem e das normas que o regem.

Artigo 259º

Duração da aprendizagem

A aprendizagem não pode ter duração superior a 3 anos.

CAPÍTULO II

Do trabalho de menores

Artigo 260º

Protecção moral do menor

É aplicável ao trabalho de menores o disposto nos artigos 250º e 251º deste Código.

Artigo 261º

Idade

1. Nenhum menor pode trabalhar enquanto não completar a idade de escolaridade obrigatória e, em caso algum, antes de perfazer 15 anos.

2. Não constitui violação do disposto no número anterior a contratação de menor para actividades de representação, cinema, bailado, música e outras actividades de natureza espiritual, desde que a ocupação do menor seja devidamente acompanhada pelos pais ou quem legalmente o represente, e não prejudique a sua saúde, formação escolar, educação ou afecte o seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

3. A contratação de um menor para a execução das tarefas a que se reporta o número anterior está sujeito a visto da Direcção-Geral do Trabalho, a qual pode mandar suprimir certas cláusulas do contrato, aditar ou corrigir outras e pode ainda, em despacho fundamentado, recusar o visto quando considerar que os interesses do menor não se encontram devidamente acautelados.

4. A execução do contrato sem o competente visto da Direcção-Geral do Trabalho constitui contra-ordenação punível.

5. Quando a ambos pais incumba o poder paternal, a falta de um deles constitui motivo de ilegitimidade para a obtenção de qualquer dos efeitos previstos neste artigo.

Artigo 262º

Tarefas domésticas e agrícolas

Não constitui igualmente violação do disposto no número um do artigo anterior a execução de tarefas que fazem parte da formação do menor para a vida, tais como a colaboração na execução de pequenas tarefas domésticas, agrícolas ou de outra natureza que contribuam para o seu desenvolvimento físico e mental, aperfeiçoem o seu sentido de organização, fortaleçam a auto-disciplina e qualifiquem a sua relação com a família, a comunidade e o ambiente.

Artigo 263º

Forma

1. O contrato de trabalho celebrado com menor carece sempre de forma escrita, sob pena de nulidade.

2. Além dos efeitos previstos no artigo 34º, a nulidade do contrato de trabalho celebrado com quem não preenchia as condições previstas neste capítulo confere ao menor direito a ser indemnizado como se tivesse sido despedido sem justa causa.

Artigo 264º

Trabalho defeso a menor

1. Os menores não podem desempenhar actividades que não sejam conformes com o seu desenvolvimento físico e intelectual.

2. Sempre que se suscitem dúvidas sobre as condições físicas ou psíquicas de um menor para a execução de qualquer tarefa, o mesmo pode ser submetido a controlo médico, por iniciativa própria, do empregador, dos representantes legais, ou de qualquer trabalhador da empresa.

3. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de que um menor se encontra a prestar trabalho em condições perigosas ou insalubres ou outras condições que prejudiquem a sua saúde física ou psíquica ou, de um modo geral, com violação da legislação de trabalho relativa a menores, pode denunciar o facto à Direcção-Geral do Trabalho ou a qualquer autoridade com vista a fazer cessar as circunstâncias ilegais da prestação de trabalho.

4. Quando a denúncia tiver sido apresentada perante outra autoridade, que não a Direcção-Geral do Trabalho, a entidade que recebeu a denúncia deve retransmitir-lhe o acto contínuo à Direcção-Geral do Trabalho e tomar as medidas preventivas que se inscreverem na sua esfera de competência.

Artigo 265º

Condições de prestação do trabalho

1. As pessoas que empreguem menores devem, antes da execução de qualquer tarefa, comprovar que estes possuem a robustez física necessária ao exercício da actividade profissional para que foram contratados.

2. Durante a prestação do trabalho, os menores são submetidos regular e periodicamente, no mínimo uma vez por ano, a prova de robustez física e de saúde para o exercício da função.

3. Salvo acordo em contrário, as despesas com os exames referidos nos dois artigos anteriores correm por conta do empregador.

Artigo 266º

Duração do trabalho

1. O período normal de trabalho de menores não pode exceder 38 horas semanais e 7 diárias.

2. O período normal de trabalho de menores pode ser, porém, igual ao dos outros trabalhadores quando as tarefas exercidas sejam de simples presença, o trabalho seja acentuadamente intermitente ou para efeitos exclusivos da formação do menor.

3. O descanso ininterrupto do menor não pode ser inferior a 12 horas diárias.

Artigo 267º

Trabalho nocturno e por turno

Estão interditos de prestar trabalho nocturno e por turnos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, os trabalhadores menores de 18 anos, a não ser que o trabalho nesse regime seja indispensável para a sua formação profissional e seja autorizada pela Direcção-Geral o Trabalho.

Artigo 268º

Trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário de menores com idade compreendida entre os 16 e os 18 anos só é consentido em caso de força maior, não podendo, porém, exceder duas horas por dia e trinta horas por ano.

Artigo 269º

Capacidade de estar em juízo

1. Havendo impossibilidade de representação pelos pais ou tutor, o trabalhador menor pode estar pessoalmente em juízo para defesa dos seus interesses jurídico-laborais, sem prejuízo da intervenção do Ministério Público, nos termos da lei.

2. Na situação prevista no número anterior, o juiz ou outra entidade que receber a petição do menor, contacta imediatamente a Ordem dos Advogados, pela via que achar mais conveniente, para que esta providencie um advogado para assegurar a defesa dos interesses do menor.

CAPÍTULO III**Trabalho de mulheres**

Artigo 270º

Protecção da maternidade

1. A mulher grávida deve trabalhar em condições que não prejudiquem a gestação.

2. Durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora, entre outros, os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não prestar trabalho extraordinário ou trabalho nocturno, nem ser deslocada do local de trabalho habitual;
- c) Interromper o trabalho diário para aleitamento e cuidados dos filhos, sem perda de salário.

3. A mulher grávida trabalhadora deve, sempre que tal lhe seja exigido pelo empregador, apresentar comprovação médica do seu estado.

Artigo 271º

Licença de maternidade

1. Por altura do parto a mulher tem direito a uma licença por maternidade de 60 dias.

2. O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do número anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe.

3. No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos nºs 2 e 3 deste artigo.

Artigo 272º

Dispensas para consultas

1. A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, recorrer às consultas pré-natais fora do horário normal da empresa.

2. Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.

Artigo 273º

Licença especial na gravidez de risco

A trabalhadora grávida em situação de risco para si, ou para o nascituro, impeditivo do exercício das funções, seja qual for o motivo determinante do impedimento, goza do direito a licença especial pelo tempo necessário a prevenir o risco, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado.

Artigo 274º

Dispensa para amamentação

Para efeitos de amamentação, a trabalhadora tem direito, durante os primeiros seis meses a seguir ao parto, a 45 minutos de dispensa em cada período de trabalho.

Artigo 275º

Despedimento

Salvo prova em contrário, o despedimento de mulher grávida, puerpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

CAPÍTULO IV**Do trabalho de estrangeiros**

Artigo 276º

Noção de trabalho de estrangeiro – dupla nacionalidade

1. Entende-se por trabalho de estrangeiros, para efeitos deste Código, a actividade intelectual ou manual executada por quem não tenha a nacionalidade cabo-verdiana.

2. À promessa de contrato de trabalho com um estrangeiro é aplicável o disposto neste Capítulo com as devidas adaptações.

3. O trabalhador com várias nacionalidades, sendo uma a cabo-verdiana, não pode ser considerado estrangeiro para efeitos deste Código, ainda que tenha uma conexão mais estreita com um outro país da nacionalidade.

Artigo 277º

Regime mais favorável

O disposto no presente Capítulo não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com estrangeiros cujos países reconheçam aos cabo-verdianos condições mais favoráveis do que aquelas que nele se estabelece. Em tal caso, é aplicável o regime geral do contrato de trabalho previsto neste Código, sem as especialidades e particularidades a que se reporta o presente Capítulo.

Artigo 278º

Relações de família

1. O trabalhador estrangeiro que tenha a seu cargo ou viva em economia comum com cônjuge, convivente, ascendente ou descendente de nacionalidade cabo-verdiana não está igualmente sujeito às limitações a que se reporta o presente Capítulo.

2. A averiguação a que se reporta a presente disposição é da competência da Direcção-Geral do Trabalho que pode fazer-se assistir pelos serviços com intervenção na área da família.

Artigo 279º

Conflito de nacionalidades

Para efeitos deste Código, quando um trabalhador tiver duas ou mais nacionalidades estrangeiras, prevalece a nacionalidade do país cuja legislação confere aos trabalhadores cabo-verdianos melhor protecção.

Artigo 280º

Residência

1. Só tem direito a exercer uma actividade por conta de outrem em território nacional, seja a pessoa, entidade ou empresa nacional ou estrangeira, o trabalhador estrangeiro que se encontre ou resida legalmente em território nacional.

2. A averiguação dos requisitos a que se reporta a presente disposição far-se-á em conformidade com as normas que regulam a entrada, permanência e saída de estrangeiros, sejam de fonte interna como de fonte internacional.

Artigo 281º

Estrangeiro ilegal

1. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem se encontre ou resida ilegalmente em território nacional.

2. À nulidade a que se reporta o número anterior é aplicável o regime previsto no artigos 34º deste Código, mas

o contrato pode ser aproveitado se, supervenientemente, o trabalhador estrangeiro vier a preencher os requisitos cuja falta deu lugar à invalidade do contrato.

3. O disposto neste artigo não é aplicável ao tele-trabalho, ao trabalho executado no domicílio do trabalhador ou outras modalidades de trabalho equivalentes que, pela sua natureza, não impliquem a presença física do trabalhador em território nacional.

Artigo 282º

Forma

1. Estão sujeitos ao regime de liberdade de forma os contratos de trabalho celebrados com estrangeiros que:

- a) Preencham as condições previstas no artigo 278º;
- b) Tenham residência legal em Cabo Verde há mais de três anos;
- c) Por convenção internacional não dependam de qualquer forma especial.

2. Nos demais casos não previstos no número anterior o contrato de trabalho celebrado com estrangeiro está sujeito a forma escrita, mas poderá, a todo o tempo, seguir o regime de liberdade de forma se se verificarem algumas das condições referidas nas alíneas a) a c) do nº 1 deste artigo.

3. A exigência ilegal de forma escrita não contende com a validade do contrato que se considera, para todos os efeitos, celebrado segundo o regime de liberdade de forma.

Artigo 283º

Visto

1. Os contratos de trabalho celebrados com estrangeiros só se tornam eficazes mediante a aposição do visto da Direcção-Geral do Trabalho.

2. O pedido de visto pode ser apresentado pelo empregador, pelo trabalhador ou por qualquer interessado.

3. A aposição do visto depende da observância dos requisitos previstos neste Capítulo e demais legislação aplicável a estrangeiros.

Artigo 284º

Execução do contrato sem visto

A execução do contrato de trabalho cujo visto tenha sido recusado, equivale a falta de autorização para trabalhar em território nacional e constitui contra-ordenação punível nos termos deste Código e demais legislação aplicável.

Artigo 285º

Validade do visto

1. O visto tem a validade correspondente à duração do contrato, conforme a sua modalidade.

2. Tratando-se, porém, de contrato a prazo, a renovação deste, implica a automática renovação do visto, sem dependência de um novo pedido. Em tal caso, o empregador fica vinculada a comunicar à Direcção-Geral do Trabalho as alterações ocorridas no contrato de trabalho, em prazo razoável.

TÍTULO III

DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO LUGAR

CAPÍTULO I

Do trabalho doméstico

Artigo 286º

Noção

1. Considera-se trabalho doméstico o que é prestado na residência do empregador para satisfação das necessidades pessoais que normal e permanentemente se ligam com a vida deste e do seu agregado doméstico.

2. Salvo estipulação em contrário, integram o conteúdo de tarefas domésticas:

- a) Limpeza e arrumo da casa;
- b) Confeção de refeições;
- c) Lavagem e tratamento de roupas;
- d) Vigilância e assistência a crianças e pessoas idosas;
- e) Tarefas externas relacionadas com as anteriores;
- f) Jardinagem;
- g) Costura;
- h) Outras similares, consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão das tarefas supra referidas.

3. Não se considera trabalho doméstico, para efeitos do disposto neste Capítulo, a prestação das actividades referidas no número anterior em creches, casas de repouso, infantários, unidades de exploração turística, hoteleira e outras unidades em que aquelas actividades sejam exercidas com fim lucrativo.

Artigo 287º

Período experimental

As partes no contrato de trabalho doméstico não podem convencionar um período experimental superior a 15 dias, decorrido o qual o contrato considera-se celebrado pelo tempo que as partes convencionarem.

Artigo 288º

Horário de trabalho

1. O horário de trabalho doméstico deve ser organizado segundo as necessidades da vida familiar e os usos da localidade, de modo a não prejudicar a saúde do trabalhador.

2. Ao trabalhador doméstico devem ser asseguradas pelo menos 8 horas de repouso nocturno e um conveniente repouso durante o dia.

Artigo 289º

Deveres do trabalhador doméstico

1. São deveres específicos do trabalhador doméstico:
 - a) Respeitar as normas da vida familiar do empregador e da sua família;
 - b) Não revelar qualquer segredo relativo à vida privada do empregador, da sua família, ou de quaisquer pessoas que com ele vivam em economia comum;
 - c) Manter com os outros trabalhadores relações que não prejudiquem a vida doméstica.
2. O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e saúde, nomeadamente:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pelo empregador;
 - b) Utilizar correctamente os equipamentos, utensílios e produtos postos à sua disposição;
 - c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

Artigo 290º

Retribuição

1. O empregador está interdito de remunerar o trabalhador doméstico unicamente em alimentação e alojamento.

2. Não constituem retribuição as gratificações atribuídas ao trabalhador por membros do agregado familiar ou seus amigos bem como as ofertas de roupas, sapatos, jóias ou similar feitos designadamente por ocasião de festas, aniversários ou outros eventos.

Artigo 291º

Descanso semanal

O período do descanso semanal poderá ser transferido para outro ou outros dias da semana, mediante acordo das partes.

Artigo 292º

Causas específicas de despedimento

1. Constitui, nomeadamente, justa causa de despedimento do trabalhador doméstico:
 - a) A recusa de obediência a medidas de higiene ou sanitárias determinadas pelo empregador;
 - b) Doença prolongada por mais de 30 dias.
2. Na situação prevista na alínea b) do número anterior, o trabalhador tem direito, além da retribuição normal do mês do despedimento, ao equivalente às férias a que teria direito no ano da cessação do contrato.

Artigo 293º

Deveres do empregador

1. O empregador deve tomar as medidas necessárias para que o local de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

- a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
- b) Promover a reparação de utensílios e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;
- d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou dos efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;
- e) Proporcionar, quando, for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2. O empregador deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

Artigo 294º

Rescisão pelo trabalhador

A doença infecto-contagiosa de pessoas que habitem normalmente na residência onde o serviço é prestado constitui justa causa para o trabalhador se despedir.

CAPÍTULO II**Do contrato de cedência de trabalhadores**

Artigo 295º

Cedência ocasional de trabalhadores

1. Uma empresa pode ceder a outros trabalhadores ao seu serviço desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) A cedência decorrer do acréscimo, temporário e excepcional, de actividade na empresa cessionária;
- b) A fixação de um prazo de cedência;
- c) A concordância do trabalhador.

2. O contrato de cedência regula ainda, sob pena de nulidade, a responsabilidade do cedente e do cessionário pelas contribuições para a Segurança Social, o seguro

obrigatório de acidente de trabalho, o exercício do direito a férias, os subsídios e outros direitos vencidos ou que se vencerão a favor do trabalhador cedido durante o período do contrato de cedência.

Artigo 296º

Empresas intermediárias de mão-de-obra

As empresas que se dedicam exclusiva ou predominantemente à intermediação de mão-de-obra, vulgarmente chamadas empresas de trabalho temporário, serão objecto de legislação especial.

Artigo 297º

Contrato de cedência

1. A cedência ocasional de trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente, pelo cessionário e pelo trabalhador, identificando o trabalhador cedido, a fundamentação detalhada da necessidade da cedência, a função a executar, a data do início da cedência e a duração desta, o horário e o local de trabalho.

2. O documento que titular o contrato de cedência só torna esta legítima se contiver expressa declaração de concordância do trabalhador.

3. No contrato de cedência poderá ser estabelecido um período experimental máximo de 30 dias mas nunca superior a ¼ da duração do contrato.

Artigo 298º

Nulidades

1. O contrato de cedência de mão de obra carece de forma escrita, sob pena de nulidade.

2. À nulidade deste contrato é aplicável, no que respeita à situação jurídica dos trabalhadores, o disposto no artigo 34º deste Código, com as seguintes particularidades:

- a) A nulidade do contrato de cedência não interfere com a validade do contrato de trabalho celebrado entre a empresa cedente e o trabalhador;
- b) Havendo lugar a pagamentos, a empresa cedente e a empresa cessionária são ambas solidariamente responsáveis, independentemente de culpa.

3. A inobservância deste preceito constitui contra-ordenação punível.

Artigo 299º

Registo

1. A empresa cedente deve manter permanentemente actualizado um registo dos trabalhadores cedidos, com indicação dos nomes, data de início e termo da cessão, datas de nascimento e admissão, categorias, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias que deve ser disponibilizado à Inspecção Geral do Trabalho, sempre que esta o solicitar.

2. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação.

Artigo 300º

Resolução do contrato de cedência

1. Havendo justa causa, o trabalhador pode resolver o contrato de cedência nos termos e condições previstos neste Código para a cessação do contrato por iniciativa do trabalhador.

2. Constitui causa específica de resolução do contrato de cedência a modificação pela entidade cessionária das condições de trabalho previamente estabelecidas, sem o acordo do trabalhador.

3. Resolvido o contrato, o trabalhador reingressa na empresa cedente, não podendo esta opor-se ao reingresso, seja qual for o fundamento da resolução.

Artigo 301º

Renovação do contrato de cedência

1. Até 8 dias antes do termo da duração da cedência, pretendendo renovar o contrato, as empresas cessionária e cedente comunicam por escrito ao trabalhador a renovação do contrato, o prazo da renovação e a fundamentação da necessidade da renovação.

2. A renovação do contrato de cedência depende do acordo expresso do trabalhador.

Artigo 302º

Cessaçào, suspensão da actividade ou extinçào da cessionária

A cessaçào ou suspensão de actividade da empresa cessionária assim como a extinçào desta, confere ao trabalhador o direito a regressar imediatamente à empresa cedente.

Artigo 303º

Solidariedade entre cedente e cessionária

As empresas cedente e cessionária são solidariamente responsáveis pelas obrigações contraídas por uma ou outra perante o trabalhador durante o período da cessão.

Artigo 304º

Regime de prestação de trabalho

1. Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável na empresa cessionária no que respeita ao modo de execução, duração do trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos equipamentos sociais.

2. O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato de cedência, à empresa cedente, salvo acordo entre as empresas e o trabalhador.

Artigo 305º

Retribuição

O trabalhador cedido auferir a retribuição que tinha na empresa cedente, mas se os trabalhadores da empresa cessionária auferirem por trabalho igual melhor tratamento, o trabalhador cedido terá direito a esse tratamento.

Artigo 306º

Férias e subsídios

1. O trabalhador cedido tem direito a todos os subsídios regulares e periódicos que pela cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

2. O trabalhador não pode ser prejudicado no gozo de férias a que tenha direito no ano da cedência, as quais não podem ser substituídas pelo pagamento da retribuição correspondente.

Artigo 307º

Efeitos da cedência na antiguidade do trabalhador

O tempo de trabalho prestado na empresa cessionária conta para todos os efeitos, nomeadamente de antiguidade, promoção e progressão na carreira, como tempo de trabalho prestado na empresa cedente, não podendo resultar para o trabalhador qualquer prejuízo, em resultado da cedência, relativamente a direitos e regalias contratuais ou extracontratuais em vigor na empresa cedente.

Artigo 308º

Consequências da ilicitude do contrato

1. O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores a inexistência ou irregularidade do documento que a titule, conferem ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato de trabalho sem termo e com a antiguidade decorrente do seu trabalho na empresa cedente.

2. O direito de opção previsto no número anterior tem de ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária através de carta registada com aviso de recepção, presumindo-se a recepção da mesma no dia posterior à da remessa, quando, por motivo não imputável ao trabalhador, a mesma não seja recebida.

CAPÍTULO III**Do trabalho portuário**

Artigo 309º

Âmbito da aplicação

1. As relações de trabalho no quadro das actividades de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e bem assim as operações de baldeação nos navios atracados aos cais ou fundeados ao largo e respectivas operações complementares nos portos de Cabo Verde regem-se pelo disposto no presente capítulo.

2. As disposições do presente capítulo são igualmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas no quadro de espaços e instalações portuárias de uso privativo, situadas dentro ou fora da área do porto organizado.

3. As actividades referidas nos números anteriores denominam-se *trabalho portuário*.

Artigo 310º

Modalidades

1. O trabalho portuário pode ser exercido em regime determinado ou por tempo determinado, ou ainda por trabalhadores recrutados em regime avulso nos termos previstos neste capítulo ou em legislação especial.

2. Entende-se por trabalhador avulso o recrutado ao dia ou para conclusão de determinada tarefa relacionada com a movimentação de carga dentro da zona portuária.

3. Não são aplicáveis ao trabalho portuário recrutado em regime avulso o disposto na parte geral relativo ao contrato de trabalho a prazo.

Artigo 311º

Empresas de trabalho portuário

1. Podem ser criadas empresas cujo objecto seja a organização, exploração e cedência da mão-de-obra portuária.

2. As empresas referidas no número anterior podem ceder trabalhadores a outras entidades para operarem dentro dos portos organizados, no quadro dos condicionamentos estabelecidos neste Código para o Contrato de Cedência de Trabalhadores.

3. As condições de acesso e permanência no sector pelas empresas referidas nos números anteriores são reguladas por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do trabalho e actividade portuária.

Artigo 312º

Regulamento interno

O empregador pode fixar por Regulamento Interno, sem prejuízo do que vier a ser determinado em contratação colectiva:

- a) O regime de recrutamento que pode ser efectivo, ao dia ou para conclusão de determinada tarefa;
- b) As diferentes categorias profissionais, seu modo de recrutamento, progressão e hierarquia;
- c) As condições de contratação;
- d) A idade mínima ou máxima necessária para o desempenho de determinadas tarefas;
- e) A habilitação mínima;
- f) As tarefas que dependem de condições de saúde física ou psíquica comprovadas por certificação médica;
- g) As tarefas para cuja contratação é exigida certificação criminal ou abonação testemunhal.

Artigo 313º

Recrutamento de trabalhadores eventuais

1. O recrutamento de trabalhadores eventuais para execução de tarefas determinadas faz-se de entre os inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária, obedecendo à ordem de inscrição, à categoria profissional e à natureza do trabalho a realizar.

2. As entidades empregadoras de mão-de-obra portuária devem diligenciar para que os trabalhadores portuários eventuais, inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária prestem em cada ano um número aproximado de horas de trabalho, respeitando-se o princípio de igualdade de acesso ao trabalho.

3. A inobservância do disposto no número anterior constitui contra-ordenação punível.

Artigo 314º

Heterodeterminação

1. Salvo acordo prévio em contrário, compete ao trabalhador portuário executar qualquer tipo de operação portuária adequada às necessidades de variação, tendo em conta o movimento do porto. Pode, nomeadamente, mudar de navio ou de actividade, por determinação do empregador.

2. A empresa gestora de mão-de-obra portuária pode condicionar o exercício do trabalho portuário ao uso de identificação adequada, uniforme, crachá, capacete, botas e outros equipamentos de protecção individual, fornecidos pela empresa ou por outra entidade beneficiária da mão-de-obra.

Artigo 315º

Deveres do trabalhador portuário

Além dos deveres gerais que decorrem deste Código para os demais trabalhadores, sobre o trabalhador portuário recaem os seguintes deveres específicos:

- a) Usar todo e qualquer dispositivo ou produto, de uso individual que lhe seja indicado pelo empregador, destinado à protecção de riscos susceptíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho;
- b) Participar nas sessões de treinamento e nas simulações de acidentes e salvamento que sejam organizadas pelo empregador ou por terceiro;
- c) Velar pela segurança de pessoas e bens que utilizem serviços portuários, advertindo aquelas de eventuais perigos a que poderão ficar expostas por virtude da sua presença em determinada zona portuária;
- d) Prestar pronto-socorro a companheiros sinistrados ou a terceiros vítimas de infortúnio na área portuária;
- e) Proteger o meio ambiente de eventuais riscos.

Artigo 316º

Obrigações do empregador

1. Além dos deveres gerais, incumbe à entidade empregadora gestora da actividade portuária:

- a) Administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário, tanto dos efectivos, como dos eventuais;
- b) Manter um registo actualizado dos trabalhadores das diversas categorias;

- c) Promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário;
- d) Estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao trabalho do trabalhador portuário;
- e) Definir critérios transparentes de selecção e registo do trabalhador portuário avulso;
- f) Elaborar e implementar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais passíveis de ocorrer no sector portuário;
- g) Elaborar e implementar um Plano de Controle de Emergência e um Plano de Ajuda Mútua para situações de incêndio ou explosão, vazamento de produtos perigosos, queda de homem ao mar e outras situações adversas que afectem a segurança das operações portuárias;
- h) Manter em pleno funcionamento, durante 24 horas por dia, sem excluir sábados, domingos ou dias feriados, um posto de pronto-socorro, devidamente equipado e com pessoal qualificado, apto a dar assistência imediata a pessoas vítimas de infortúnio na zona portuária.

2. O recrutamento de trabalhadores não inscritos para execução de qualquer tarefa em detrimento dos trabalhadores inscritos, constitui contra-ordenação punível.

Artigo 317º

Horário de trabalho

O horário de trabalho dos trabalhadores portuários pode ser ajustado ao movimento do porto em que operem, sem prejuízo do direito ao repouso previsto neste Código.

Artigo 318º

Constituição de equipas de trabalho

1. Compete à entidade empregadora proceder à constituição das equipas de trabalho, agrupando os trabalhadores de acordo com a natureza e modo de acondicionamento das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviço a realizar.

2. A formação e densidade das equipas atenderão igualmente à necessidade de observância das regras de segurança, saúde e higiene no trabalho.

Artigo 319º

Trabalho suplementar

Nas operações em que o trabalho seja contínuo, nomeadamente, nos navios de granéis líquidos, *roll-on/rolloff*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e animais vivos, os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar salvo motivo atendível.

Artigo 320º

Direito a férias

1. O trabalhador portuário avulso tem direito a um número de dias de férias determinado em função do tempo

de serviço efectivamente prestado, tomando-se para este cálculo o número de horas de trabalho prestado e a sua conversão em número de dias de trabalho, à razão de oito horas por dia, aplicando-se-lhe, com as devidas adaptações, o disposto em matéria do direito a férias a trabalhadores contratados por tempo determinado.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção de dia de trabalho superior a 4 horas é equiparado a um dia de trabalho.

Artigo 321º

Trabalho em situações especiais

1. Consideram-se especiais as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo actual ou eminente para as pessoas, navio ou carga.

2. A prestação de trabalho nas situações descritas no número anterior dá lugar à atribuição de um subsídio calculado em atenção ao grau de exposição ao risco o qual poderá atingir entre 25% a 100% da retribuição, independentemente do dia da semana ou do turno em que a actividade é prestada.

3. Só têm direito ao subsídio referido no número anterior, os trabalhadores que efectivamente estiverem expostos aos riscos decorrentes das situações mencionadas no número 1 deste artigo.

4. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando directamente ligado à actividade das referidas cargas, está, todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior poderá sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não poderá ser inferior a 5% do salário base.

Artigo 322º

Acréscimos salariais

1. Sem prejuízo do disposto neste Código sobre os acréscimos salariais, o manuseamento das cargas sujas, incómodas, tóxicas ou perigosas, conforme lista aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas do trabalho e da actividade portuária, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo salarial de valor não inferior a 25% do salário base.

2. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando directamente ligado à actividade das referidas cargas, está, todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior poderá sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não poderá ser inferior a 5% do salário base.

3. O disposto neste artigo não se aplica quando as cargas se apresentem em contentores metálicos ou em embalagens ou compartimentos de estanquicidade semelhante, salvo se houver derrame ou fuga não imputável aos trabalhadores.

4. Os acréscimos referidos neste artigo contabilizam-se nos mesmos termos em que se contabiliza o trabalho extraordinário e é-lhe aplicável, subsidiariamente, com as devidas adaptações, o mesmo regime.

Artigo 323º

Sanções disciplinares

1. Além das sanções previstas neste Código, pode o empregador gestor do trabalho portuário aplicar as seguintes sanções:

- a) Suspensão do registo com perda de retribuição até 30 dias;
- b) Suspensão do registo com perda de retribuição de 30 a 90 dias;
- c) Cancelamento do registo.

2. As sanções previstas no número anterior são aplicáveis com as devidas adaptações às situações a que corresponderiam as sanções previstas nas alíneas c) a e) do artigo 374º deste Código.

Artigo 324º

Antiguidade

A antiguidade do trabalhador portuário, para efeitos de promoção, reforma ou outras vicissitudes da relação laboral dependentes da influência do tempo, conta-se a partir da primeira inscrição e corresponde a todo o tempo decorrido desde esta data.

CAPÍTULO IV

Do trabalho marítimo

Secção I

Disposições Gerais

Artigo 325º

Legislação subsidiária especial

O disposto na presente Secção não dispensa a aplicação da demais legislação aplicável ao trabalho marítimo, nomeadamente, o Decreto-Lei nº. 24/2000, de 5 de Junho.

Artigo 326º

Definições

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- a) “Comandante”, pessoa encarregada do governo, direcção e expedição do navio, de chefiar a tripulação e exercer a autoridade sobre todas as pessoas que se encontram a bordo.
- b) “Tripulante”, aquele faz parte da lista de tripulação de uma embarcação ou está contratado para fazer parte dessa tripulação;
- c) «Marítimo», toda a pessoa contratada para prestar a sua actividade a bordo de um barco, nos termos da legislação laboral e comercial aplicável;

d) “Armador”, designa o proprietário de um barco ou qualquer outra organização ou pessoa e bem assim o administrador, agente, o fretador a casco nu que para efeitos de exploração do barco tenha assumido a responsabilidade que incumbe ao proprietário ou outra entidade ou pessoa que, ao fazê-lo, tenha assumido cumprir com todos os deveres e responsabilidades que, por lei, incumbe aos armadores, não obstante outra organização ou pessoa cumprir alguns dos deveres e responsabilidades em nome do armador. Em caso de dúvida presume-se armador o proprietário do navio.

Artigo 327º

Modalidades de contrato

1. Além das modalidades de contrato de trabalho previstas neste Código, as partes poderão convencionar o exercício da actividade marítima por uma ou mais viagens ou para a substituição de um trabalhador.

2. O contrato de trabalho marítimo para uma ou mais viagens conterà, além das menções gerais, referidas no artigo 335º, mais as seguintes:

- a) A indicação da viagem ou viagens a que o trabalhador se obriga a fazer;
- b) A indicação do porto de partida e do porto do destino e, no caso e mais de uma viagem, a indicação dos portos retoma;
- c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indicação da data de início do contrato e bem assim da data do seu término, com uma dilacção não inferior a 5 dias contada a partir do último porto do destino.

Artigo 328º

Idade mínima

A idade mínima para a celebração de contrato de trabalho marítimo é de 16 anos.

Artigo 329º

Forma

1. O contrato de trabalho marítimo está sujeito a forma escrita, sem prejuízo da aplicação das normas previstas neste Código relativas à inobservância de forma legalmente determinada.

2. O contrato de trabalho marítimo está sujeito a visto da autoridade marítima competente, o qual se considera aposto se decorridos cinco dias sobre a data de apresentação do contrato, a autoridade marítima não se pronunciar sobre o pedido.

3. O visto a que se refere o número anterior destina-se à verificação do cumprimento das disposições imperativas deste Código e demais legislação aplicável.

Artigo 330º

Menções obrigatórias

O contrato de trabalho deve indicar claramente os direitos e obrigações de cada uma das partes e incluir as seguintes menções:

- a) A identificação completa do marítimo, incluindo o número de cédula, a data de nascimento ou idade e o seu local de nascimento;
- b) Nome e endereço do Armador;
- c) O local, data de celebração e duração do contrato;
- d) A retribuição que o marítimo irá auferir ou a fórmula utilizada para o determinar;
- e) Funções que o marítimo vai desempenhar;
- f) A designação do navio ou dos navios a bordo do qual ou dos quais o marítimo se compromete a servir;
- g) O número de dias de férias anuais pagas ou a fórmula utilizada para o determinar;
- h) As condições para a extinção do contrato, com a inclusão dos seguintes dados:
 - i) Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, as condições que deverão permitir que qualquer das partes o termine, assim como o prazo de pré-aviso que poderá ser igual para ambas as partes;
 - ii) Se o contrato tiver sido celebrado por tempo determinado, a indicação da data da sua expiração;
 - iii) se o contrato tiver sido celebrado para uma viagem, a indicação do porto do destino e o prazo que deverá transcorrer a partir da chegada ao porto do destino para por fim à contratação do marítimo;
- i) As prestações de saúde e segurança social que o armador se obriga a proporcionar ao marítimo;
- j) As condições de repatriamento do marítimo;
- k) As convenções colectivas aplicáveis ao marítimo, se as houver;
- l) Todo e qualquer dado que as partes julgarem pertinentes.

Artigo 331º

Competência do armador

1. É da competência do armador celebrar os contratos de trabalho com os marítimos qualquer que seja a sua categoria.

2. O armador, por declaração reduzida a escrito, pode delegar no comandante do navio a sua competência para celebrar contratos de trabalho com marítimos.

3. Fora do porto de armamento é, no entanto, da competência do comandante a contratação dos marítimos necessários para completar a lotação da sua embarcação até ao termo da viagem.

Artigo 332º

Recusa por parte do comandante

1. Ao comandante da embarcação assiste a faculdade de recusar o embarque de um tripulante contratado pelo armador, desde que, para tanto, apresente a este motivo justificado, ainda que não decorrente dos averbamentos constantes da cédula marítima do tripulante.

2. A recusa a que se refere o número anterior em nada afecta a validade do contrato de trabalho celebrado entre o armador e o tripulante.

3. Pela recusa prevista no número anterior o comandante responde perante o armador, sem prejuízo da responsabilidade civil que ao caso couber. O comandante e o armador são responsáveis solidários perante o marítimo visado pela recusa.

Artigo 333º

Cédula Marítima e outros documentos

1. A falta de cédula marítima ou o impedimento da autoridade marítima ao embarque do marítimo importa nulidade do contrato.

2. Se, por decisão que já não admite recurso, a cédula marítima vier a ser cancelada ou decretado o impedimento posteriormente à celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam notificadas do facto pela entidade competente.

3. O marítimo só pode embarcar se tiver a sua cédula marítima e restante documentação em ordem, nos termos do Regulamento de Inscrição Marítima (RIM)

4. O marítimo deve apresentar ao armador ou ao comandante da embarcação a cédula marítima, o certificado de aptidão física, a licença militar e quaisquer outros documentos necessários para o embarque.

5. O armador ou o comandante deve apresentar à autoridade marítima do porto onde efectuarem o embarque toda a documentação necessária para a obtenção da autorização para o embarque com uma antecedência não inferior a quarenta e oito horas, salvo casos de força maior.

6. Uma vez assinada a lista de tripulação, até ao desembarque, as cédulas ficam em poder e responsabilidade do comandante.

7. Os contratos de trabalho são apensos à lista de tripulação.

Secção II

Artigo 338º

Direitos e deveres das partes

Artigo 334º

Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Instalar o marítimo em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita a ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- b) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado de Cabo Verde sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- c) Atribuir ao marítimo funções efectivas e correspondentes à sua categoria profissional;

Artigo 335º

Direitos e deveres mútuos do comandante e dos tripulantes

1. Os direitos e deveres do comandante da embarcação para com os tripulantes, e destes para com aquele, começam com a assinatura da lista da tripulação e cessam com o desembarque.

2. A bordo da embarcação os tripulantes estão sob a autoridade e direcção do seu comandante, como legal representante do armador.

3. A representação do armador pelo comandante é aplicável o disposto nos artigos 38º e 39º do Código Civil.

Artigo 336º

Natureza dos serviços prestados

1. Quando, a navegar, se verifique o impedimento de um tripulante e o comandante considere imperioso preencher o seu lugar, pode utilizar para o efeito outro tripulante de categoria diferente, mas só até à chegada ao próximo porto nacional.

2. As mudanças a que se referem o número anterior não podem implicar diminuição na retribuição ou modificação substancial na respectiva posição, adquirindo o marítimo o direito ao tratamento mais favorável que corresponda às tarefas desempenhadas.

Artigo 337º

Transferência de embarcação

1. Presume-se que a actividade profissional do marítimo é prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador ou por este operada, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2. Se o tripulante, ao abrigo do disposto na parte final do número anterior, tiver sido contratado para prestar serviço em determinada embarcação, só com o seu acordo, reduzido a escrito, pode ser transferido para outra embarcação do mesmo armador ou por este operada.

3. Na falta de acordo, assiste ao tripulante a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por despedimento sem justa causa.

Perda de haveres pessoais dos tripulantes

O armador é obrigado a indemnizar o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrarem a bordo e que resulte de avaria ou sinistro marítimo, nos termos da lei ou do contrato.

Secção III

Da prestação de trabalho a bordo

Artigo 339º

Período normal de trabalho

1. Considera-se período normal de trabalho o tempo durante o qual o marítimo se obrigou a trabalhar para o navio.

2. A duração máxima do período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

3. O trabalho pode ser prestado em serviços ininterruptos, a quartos corridos ou em serviços intermitentes.

4. Nas embarcações costeiras a duração máxima do período normal de trabalho é de um total de vinte e quatro horas em dois dias consecutivos, sem no entanto, poder exceder a média do horário semanal de quarenta e quatro horas de trabalho em quatro semanas consecutivas.

Artigo 340º

Isenção de horário de trabalho

1. Estão isentos do horário de trabalho, o comandante ou mestre, o imediato, o chefe de máquinas, o primeiro-oficial de máquinas e o chefe rádio-técnico quando existir.

2. A isenção do horário de trabalho nos termos do número anterior confere direito a um subsídio cujo montante é acordado entre as partes.

Artigo 341º

Movimentação de carga e mantimentos

Quando em porto se tornar necessário, por falta ou número insuficiente de pessoal especializado em terra, que os tripulantes exerçam funções de movimentação, arrumação de cargas a bordo, movimentação de mercadorias fora da embarcação, bem como de peação, tal trabalho confere direito a uma remuneração suplementar nos termos do contrato ou dos instrumentos de regulamentação colectiva e na falta deles, nas condições que forem acordadas.

Artigo 342º

Trabalho ininterrupto em porto

1. Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo que vise a segurança da embarcação e a manutenção e regularidade dos serviços é assegurado pelo pessoal que for designado para o efeito, em regime de quartos.

2. O trabalho prestado nas condições do número anterior confere direito a folga igual ao tempo de permanência a bordo por efeito de serviço.

3. O tempo de folga adquirido ao abrigo do número anterior que, por motivos ponderosos, não possa ser gozado no momento imediato ao da aquisição, será gozado no porto de armamento no final da viagem ou acrescido às férias respeitantes a esse ano ou remido a dinheiro.

4. Nas embarcações costeiras, e mediante consentimento do tripulante, a folga pode ser gozada em qualquer porto nacional.

Artigo 343º

Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho

1. O trabalho a bordo deve ser sempre organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. Quer os locais de trabalho quer os alojamentos dos tripulantes devem ser providos dos meios necessários à obtenção dos objectivos referidos no número anterior.

Artigo 344º

Alimentação

1. A alimentação do tripulante em viagem é fornecida pelo armador, em conformidade com as disposições legais em vigor.

2. Pode qualquer refeição ser servida no local de trabalho ou no camarote quando houver motivo que o justifique e o comandante o autorize.

3. Estando a embarcação no porto de armamento, o tripulante que, por motivo de serviço, seja impedido de vir a terra nas horas normais das refeições, tem direito a fornecimento da alimentação ou a receber em dinheiro as rações que forem convencionadas.

4. Tratando-se de embarcações empregadas na navegação costeira, nacional ou internacional o tripulante a quem não seja fornecida alimentação a bordo tem direito a receber, em dinheiro, as rações que forem convencionadas.

Secção IV

Da retribuição

Artigo 345º

Lugar do cumprimento

A retribuição deve ser satisfeita no porto de armamento ou onde desembarque o marítimo, salvo se outro tanto for acordado entre as partes.

Artigo 346

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga ao marítimo no fim do mês, salvo convenção em contrário.

Artigo 347º

Documento a entregar ao marítimo

No acto do pagamento da retribuição, deve ser entregue ao marítimo documento onde constem o nome completo deste, número de inscrição marítima e de beneficiário

da instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber.

Secção V

Previdência e assistência médica e medicamentosa

Artigo 348º

Assistência médica e medicamentosa

1. Todo o marítimo que adoecer ou adquirir lesão durante a viagem, quer se encontre a bordo quer em terra ou sofrer acidente de trabalho ou adquirir doença ao serviço do armador, quer se tenha ou não iniciado viagem, será pago da sua retribuição por todo o tempo que durar o seu impedimento e terá, além disso, curativos, assistência médica e medicamentosa por conta do armador, salvo os casos previstos no artigo 350º.

2. Se a doença tiver sido adquirida ou o acidente tiver sido sofrido em serviço para a salvação da embarcação, as despesas de tratamento correrão por conta desta e da carga. Todavia, estas despesas deverão ser imediatamente suportadas pelo armador, que terá direito de regresso sobre a embarcação e a carga.

3. Se o doente for desembarcado para efeitos de tratamento em terra e a embarcação dever prosseguir viagem sem esse tripulante, o comandante entregará à autoridade marítima ou representante diplomático ou consular a quantia precisa para esse tratamento e para o regresso do tripulante ao porto de recrutamento; em porto estrangeiro onde não haja representante diplomático ou consular o comandante promoverá a admissão do tripulante em estabelecimento hospitalar, mediante o adiantamento que for necessário ao seu curativo, garantindo-lhe de igual modo as despesas de regresso; se, no porto considerado, houver agente ou consignatário da embarcação, poderá este ficar responsável pela liquidação de todas as referidas despesas.

4. No caso de internamento em estabelecimento hospitalar não são devidas rações.

5. Todo o tripulante que sofra acidente ou contraia doença em serviço, e por causa dele, ficará, a partir do dia imediato ao do seu desembarque em território nacional, sujeito ao regime estabelecido na lei reguladora das doenças profissionais e acidentes de trabalho vigente no porto de recrutamento.

6. O disposto neste artigo sobre as devidas adaptações em atenção ao regime aplicável da previdência social.

Artigo 349º

Cessação da responsabilidade do armador

A responsabilidade atribuída ao armador no n.º 1 do artigo anterior cessa logo que:

- a) O marítimo esteja curado ou a sua lesão esteja consolidada e possa retomar o trabalho normal;
- b) A responsabilidade esteja transferida para os serviços da previdência social ou para a seguradora, nos termos da lei.

Artigo 350º

Doença ou lesão culposa

1. As despesas com o tratamento são da conta do marítimo se a doença ou a lesão resultar de acto ou omissão intencional ou de falta indesculpável do marítimo ou de simulação de lesão ou doença.

2. Na situação prevista no número anterior, o comandante pode adiantar as importâncias para o tratamento, mas fica com o direito de regresso sobre o trabalhador pelas quantias pagas, as quais podem ser descontadas no salário base do marítimo, conforme o acordado entre as partes.

3. Se o marítimo tiver de desembarcar para receber tratamento, o comandante deve proceder conforme o disposto no artigo 348º.

4. Em qualquer dos casos referidos nos números anteriores, o armador tem direito ao reembolso de quanto tiver pago.

5. Nos casos previstos nos números anteriores, as retribuições são devidas somente pelo tempo que o tripulante tiver prestado serviço, sem prejuízo do direito à alimentação a bordo até ao seu desembarque.

Artigo 351º

Morte do marítimo

1. Em caso de morte do marítimo, os seus herdeiros têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês seguinte àquele em que tiver ocorrido o falecimento.

2. Se o marítimo morrer em serviço para o salvamento da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a viagem, se ela se prolongar para além do prazo estabelecido no número anterior.

3. As despesas com o funeral são da conta do armador e deste e da carga se o marítimo tiver falecido em serviço para a salvação da embarcação, sem prejuízo do direito de regresso que couber ao armador sobre as entidades que nos termos da lei são obrigadas a suportar tais despesas.

4. No caso de morte fora do porto de armamento, as despesas de trasladação do corpo do marítimo correm por conta exclusiva do armador desde o local de falecimento até ao porto de armamento, sem prejuízo do disposto no número anterior.

Secção VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Artigo 352º

Descanso

1. O marítimo tem direito a 10 horas de repouso num período de 24 horas de trabalho e 77 horas de repouso por cada período de sete dias de trabalho.

2. As horas de repouso não podem ser repartidas em mais de dois períodos nem ter uma duração inferior a 6 horas. O intervalo entre dois períodos consecutivos de repouso não pode ultrapassar 14 horas.

3. Quando um marítimo se encontre sob chamada e tenha sido perturbado o seu período de repouso ele tem direito a um período compensatório até ao limite do período normal de repouso a que tinha direito.

Artigo 353º

Férias

1. O trabalhador marítimo tem direito a pelo menos 2,5 dias de férias por cada mês de trabalho. Quando não tenham sido gozados, os dias de descanso obrigatório podem ser cumulados com as férias anuais a que o marítimo tem direito, por acordo entre as partes.

2. Salvo acordo das partes em contrário, o local de gozo das férias é o porto de armamento, a sede do armador ou o porto de recrutamento.

3. O marítimo tem direito às passagens do e para o local de férias por conta do armador, em meio de transporte à escolha deste, desde que o local de férias se situe em qualquer dos lugares referidos no número anterior ou resulte de acordo das partes.

4. A duração das viagens não é incluída no período de férias, salvo se o marítimo utilizar meio de transporte mais demorado do que o escolhido pelo armador.

Artigo 354º

Impedimento do tripulante

1. Quando o tripulante desembarcado no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de trinta dias, o contrato suspende-se e cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste capítulo e demais legislação sobre previdência e acidentes de trabalho.

2. Quando o tripulante estiver em viagem, a suspensão do contrato só se verifica no caso de o impedimento temporário persistir por mais de trinta dias após o desembarque no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado.

3. O disposto nos números anteriores começa a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de trinta dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o marítimo o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão.

5. Tornando-se certo que o impedimento é definitivo, caduca o contrato de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste Capítulo e demais legislação sobre previdência social e acidentes de trabalho.

6. A suspensão da relação de trabalho não impede a rescisão do contrato ocorrendo justa causa e nem a sua caducidade no termo do prazo ou da viagem.

Artigo 355º

Regresso do tripulante

1. Terminado o impedimento, o tripulante deve, dentro de quinze dias, apresentar-se ao armador, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se outro prazo legal for determinado.

2. O armador que se oponha a que o tripulante retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizá-lo nos termos do regime do despedimento sem justa causa.

Secção VII

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 356º

Regresso ao porto de armamento ou de recrutamento

Se o armador fizer cessar o contrato de trabalho, o marítimo tem direito a que lhe sejam fornecidos os meios de transporte necessários para regressar ao porto de armamento ou de recrutamento, incluindo alojamento e alimentação.

Artigo 357º

Despedimento pelo comandante da embarcação

O comandante da embarcação que injustificadamente fizer cessar o contrato de trabalho do marítimo é responsável perante o armador pela importância da indemnização eventualmente devida.

Artigo 358º

Transmissão e abate de embarcação

Em caso de transmissão e abate de embarcações pode o proprietário ou o armador manter os contratos de trabalho ou transmitir a sua posição contratual ao adquirente, sem prejuízo da faculdade de recurso por parte de qualquer deles ao regime do despedimento colectivo nos termos da lei geral.

Artigo 359º

Falta de recursos do armador

Em acção de trabalho instaurado pelo marítimo contra o armador pode o Tribunal autorizar que a indemnização devida seja paga a prestações em montante que fixar, se o armador alegar e provar manifesta falta de recursos financeiros para suportar tais encargos.

TÍTULO IV

DOS CONTRATOS EM ESPECIAL EM RAZÃO DO TEMPO

CAPÍTULO I

Do contrato a prazo

Secção I

Contrato de trabalho a termo certo

Artigo 360º

Princípio geral

O contrato de trabalho por termo certo tem a duração acordada entre as partes, não podendo exceder cinco anos, incluindo as renovações, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 361º

Contrato de trabalho por tempo determinado

1. Só é permitida a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado nas seguintes situações, para:

- a) A realização de trabalhos ocasionais de curta duração;
- b) A substituição de trabalhador com direito a reserva de posto de trabalho, impedido por motivos de doença, cumprimento de serviço militar, gozo de férias ou outros motivos justificativo de ausência temporária do trabalho;
- c) A realização de obra ou serviço determinado, de funções ou tarefas de carácter temporário, nomeadamente, em actividades sazonais ou naquelas em que, objectivamente, se verifiquem oscilações periódicas do número de trabalhadores;
- d) A substituição de trabalhador que vinha desempenhando funções na empresa e que tenha deixado o seu posto sem aviso prévio ou com aviso prévio inferior a seis meses;
- e) A constituição de novas empresas, nos termos do artigo seguinte.

2. O contrato de trabalho por tempo determinado deve mencionar o prazo estipulado, bem como o motivo justificativo do mesmo, sob pena de ser considerado celebrado sem prazo.

Artigo 362º

Constituição de novas empresas

1. As empresas constituídas na vigência deste Código podem, durante os cinco primeiros anos, a contar da data da declaração do início de actividade, celebrar contratos de trabalho a termo certo, independentemente da observância dos condicionalismos estabelecidos nas alíneas *a)* a *d)* do artigo anterior.

2. Decorrido o prazo fixado no número anterior, todos os contratos de trabalho celebrados com a empresa, durante os cinco primeiros anos de início de actividade, convertem-se, automaticamente, em contrato sem prazo, independentemente de quaisquer outras formalidades.

3. A consequência prevista no número anterior ocorre seja qual for o momento do recrutamento do trabalhador e seja qual for o tempo de execução do contrato, contanto que a fixação de termo certo tenha sido justificada pela circunstância de a empresa ter sido constituída na vigência deste Código.

4. Os contratos celebrados em virtude da aplicação deste artigo terão um prazo mínimo de três meses. Na primeira e segunda renovação a duração mínima de seis meses e nas renovações posteriores a duração mínima de um ano.

Artigo 363º

Criação de novos postos de trabalho

O disposto no artigo anterior é igualmente aplicável às empresas ou estabelecimentos que, comprovadamente, criem novos postos de trabalho.

Artigo 364º

Ónus da prova

Se o trabalhador invocar a falta de razões justificativas para a celebração do contrato por tempo determinado, cabe à entidade empregadora fazer a prova da existência dessas razões, nos termos previstos nos artigos anteriores.

Artigo 365º

Duração do contrato

1. Nos casos previstos nas alíneas *a)* a *e)* do artigo 361º, o prazo do contrato deve ser adequado à situação que o justifica.

2. No caso previsto na alínea *d)* do nº 1 do artigo 366º a duração do contrato, incluindo suas prorrogações, não deve ter duração superior a três anos;

3. Em nenhum caso o contrato de trabalho por tempo determinado tem duração superior a 5 anos, incluindo as respectivas prorrogações e ainda que se trate de situações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *e)* do nº 1 do artigo 361º, sob pena de se transformar em contrato sem prazo.

4. A estipulação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições legais que regulam o contrato por tempo indeterminado.

5. O contrato caduca no termo do prazo inicial ou da sua prorrogação, se essa for a vontade do empregador ou do trabalhador. A vontade do empregador deve ser comunicado ao trabalhador por escrito e com antecedência mínima de 10 dias.

6. Na falta da comunicação referida no número anterior, o contrato prorroga-se por prazo igual ao inicial, se outro não for estipulado pelas partes.

Secção II

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 366º

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontra temporariamente impedido de prestar serviço;
- b)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

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

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Artigo 367º

Duração

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

Artigo 368º

Contrato sem termo

1. Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2. Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 369º

Compensação por fim do contrato

1. A caducidade do contrato por efeito do decurso do prazo, inicial ou prorrogado, confere ao trabalhador o direito a uma compensação no valor de:

- a)* 21 dias de remuneração de base, se o contrato durar um ano;
- b)* 15 dias de remuneração de base por cada ano completo de duração do contrato, além do primeiro ano;
- c)* 1,75 dias de remuneração de base por cada mês de duração do contrato até um ano.

2. A caducidade do contrato operada por denúncia do trabalhador ou por oposição dele à renovação do contrato não confere direito à indemnização referida no número anterior.

Artigo 370º

Actividades de carácter sazonal

1. As actividades de carácter sazonal são assim classificadas por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, ouvida a organização sindical e bem assim a entidade responsável dos empregadores.

2. A portaria pode estabelecer a dispensa de redução a escrito dos contratos a prazo que se celebrem nas actividades classificadas como sazonais.

LIVRO III

DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

TÍTULO I

DA FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR

CAPÍTULO I

Do poder disciplinar

Secção I

Disposições gerais

Artigo 371º

Âmbito

1. O empregador tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2. O poder disciplinar deve ser exercido por forma objectiva, não podendo o empregador aplicar ao trabalhador quaisquer sanções que não sejam adequadas à organização e à prossecução dos fins empresariais.

3. O poder disciplinar deve ser exercido no quadro da empresa e nos termos convencionados. Toda a sanção disciplinar inadequada à prossecução dos fins empresariais ou fora dos termos convencionados é ilegal e dá lugar à responsabilidade nos termos gerais de direito.

Artigo 372º

Exercício do poder disciplinar

1. O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou, mediante delegação desta, por trabalhadores da empresa que exerçam funções de direcção ou chefia, mas o trabalhador poderá convencionar com o empregador que, dada a natureza das suas funções na empresa, só essa entidade exercerá sobre ele o poder disciplinar.

2. A responsabilidade disciplinar não exime o trabalhador da responsabilidade civil e criminal a que a infracção der lugar.

3. Quando a infracção disciplinar seja susceptível de constituir crime punível, o processo disciplinar não depende nem do procedimento nem do resultado da acção penal, mas o trabalhador não está inibido de invocar em sua defesa a prova produzida em processo penal, tanto por via de acção, como por via de excepção.

Artigo 373º

Noção de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador, que consista em acção ou omissão, violador dos deveres decorrentes das relações de trabalho e das normas que as regem.

Artigo 374º

Sanções disciplinares

O empregador poderá aplicar ao trabalhador uma das seguintes sanções disciplinares, por cada infracção disciplinar:

- a) Admoestação escrita;
- b) Multa graduada até 6 dias do montante da retribuição-base;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 30 dias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição de 30 a 90 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

Artigo 375º

Medida e limites das sanções

1. A cada infracção disciplinar corresponde uma e apenas uma sanção disciplinar.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em consideração, nomeadamente, a personalidade deste, a antiguidade e antecedentes disciplinares, bem como a prática disciplinar da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção.

Secção II

Do processo ordinário

Artigo 376º

Processo de averiguações

1. Como preliminar do processo disciplinar, o empregador pode, se assim julgar conveniente, mandar proceder a averiguações para determinar a existência de factos susceptíveis de constituírem infracção disciplinar e, se concluir em sentido afirmativo, desencadear em seguida o competente processo.

2. Durante o processo de averiguações, o empregador pode ouvir os trabalhadores ao seu serviço, coligir provas e decidir como entender conveniente, mas não pode tomar nenhuma medida preventiva, nomeadamente, suspender qualquer trabalhador.

3. A averiguação da conduta de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que tenha sido arquivada em virtude da inexistência de factos cuja existência o empregador pretendia averiguar, não pode ser posteriormente tomada em consideração para qualquer efeito nas relações de trabalho com os trabalhadores investigados.

Artigo 377º

Início e fim do processo disciplinar

1. O empregador deve promover a realização de todos os actos tendentes à averiguação da infracção disciplinar dentro de um prazo razoável, adequado à natureza dos factos a averiguar, por forma a repor tão breve quanto possível, a harmonia das relações de trabalho no seio da empresa.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, todos os actos relativos ao processo disciplinar, desde a comunicação ao trabalhador de que corre contra ele uma acção disciplinar até à notificação do arquivamento dos autos ou do despacho de punição do infractor devem ultimar-se no prazo de 90 dias, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

3. O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por período não superior a 45 dias, nas situações justificadas pela complexidade do processo, demonstrada por decisão devidamente fundamentada.

4. O alargamento fraudulento do prazo não impede a caducidade da acção disciplinar e a sua invocação em juízo. Sem prejuízo do seu conhecimento officioso, compete ao trabalhador fazer a prova da caducidade da acção disciplinar.

Artigo 378º

Nomeação de instrutor

1. O processo disciplinar pode ser instruído pelo empregador ou por um instrutor por ela livremente designado.

2. O instrutor nomeado pode ser pessoa ou entidade especialmente contratada para o efeito, assim como trabalhadores ao serviço do empregador, mas se a escolha recair sobre estes, o trabalhador indigitado não pode ter categoria inferior à do trabalhador arguido e, se forem da mesma categoria, não pode ser menos antigo na empresa.

Artigo 379º

Suspensão preventiva

1. Durante a instrução do processo disciplinar, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador do exercício das suas funções, sem perda de retribuição, quando a presença deste for manifestamente inconveniente para a instrução do processo ou possa causar perturbações graves no funcionamento do serviço.

2. A suspensão preventiva ilegal ou determinada com o objectivo de desonrar o trabalhador confere a este o direito a ser indemnizado pelo triplo da retribuição a que teria direito se, durante o período de suspensão, estivesse efectivamente ao serviço, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

Artigo 380º

Instrução do processo

Durante a instrução, o instrutor pode ouvir o trabalhador e reunir todos os demais elementos de prova, procedendo nomeadamente à audição dos trabalhadores da empresa, após o que propõe à entidade competente o arquivamento dos autos ou, apurando-se infracção disciplinar, a acusação do trabalhador, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 381º

Elementos da acusação

A acusação deve conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) A identificação do trabalhador;
- b) A descrição clara e precisa dos factos que constituem a infracção, bem como as circunstâncias de tempo, modo e lugar, as atenuantes e agravantes que militem a favor ou contra o trabalhador;
- c) O enquadramento legal da pena aplicável.

Artigo 382º

Notificação do trabalhador

1. A acusação é notificada ao trabalhador, entregando-se-lhe cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, e marcando-se-lhe prazo para a resposta, que não será inferior a 8 dias úteis.

2. À notificação do trabalhador é aplicável, subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Processo Civil em matéria de notificações judiciais.

Artigo 383º

Audição do sindicato

1. Quando a acusação referir que o trabalhador pode ser despedido com justa causa, o respectivo sindicato pode emitir parecer, dentro do prazo fixado para a defesa.

2. Para efeitos do número anterior, compete ao trabalhador a iniciativa de contactar o respectivo sindicato.

3. Decorrido o prazo para apresentação da resposta, e promovidas as pertinentes diligências de prova que tiverem sido requeridos pelo arguido, o instrutor produzirá um relatório final, concluindo com uma proposta fundamentada de arquivamento de processo ou de aplicação ao arguido de uma determinada sanção disciplinar.

Artigo 384º

Relatório final

1. Decorrido o prazo para apresentação das respostas, e promovidas as pertinentes diligências de prova que

tiverem sido requeridas pelo trabalhador, o instrutor produz um relatório final, podendo concluir pelo arquivamento do processo ou pela aplicação ao trabalhador de uma determinada sanção disciplinar.

2. A decisão final deve ser reduzida a escrito e fundamentada de facto e de direito, podendo consistir, no todo ou em parte, na mera concordância com o relatório do instrutor.

Artigo 385º

Notificação da decisão

1. A decisão final é notificada ao trabalhador, entregando-se-lhe, cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2. Se na decisão for apropriada a totalidade ou parte do relatório do instrutor ou se lhe fizer referência como fundamento da decisão final, essa parte ou totalidade do relatório é comunicada integralmente ao trabalhador, sob pena de a decisão ser tida como não fundamentada.

3. A decisão de arquivamento do processo não carece de fundamentação.

Artigo 386º

Reclamação do trabalhador

O trabalhador punido com sanção de suspensão do trabalho ou despedimento pode requerer a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da notificação da decisão ou intentar a competente acção judicial.

Artigo 387º

Decisão da Direcção-Geral do Trabalho

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Inspeção-Geral do Trabalho promove a conciliação das partes, no prazo de 10 dias, contados a partir da data da recepção do requerimento.

2. Se não conseguir a conciliação, a Direcção-Geral do Trabalho emite, no prazo de 8 dias, a contar da data de tentativa da conciliação, um parecer sobre o litígio, que é comunicado às partes.

Artigo 388º

Suspensão do despedimento

1. O trabalhador pode requerer ao tribunal comum competente a suspensão judicial do despedimento, no prazo de 15 dias a contar da notificação da decisão.

2. O empregador é citado para responder, no prazo de 8 dias, sob pena de ser imediatamente decretada a providência.

3. Se o empregador responder, procede-se à produção de prova e o tribunal em caso de probabilidade séria da existência de ilegalidade, ordena a suspensão do despedimento e a reintegração provisória do trabalhador, até decisão final.

4. À suspensão do despedimento prevista no presente artigo são aplicáveis as regras do Decreto-Lei nº 194/91, de 30 de Dezembro e os artigos 381º e 387º do Código do Processo Civil.

5. Se o empregador não acatar a reintegração, o trabalhador pode requerer ao Ministério Público a aplicação do procedimento previsto no nº 4 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 194/91, de 30 de Dezembro.

6. A reintegração referida no nº 3 caduca se não for proposta acção judicial de impugnação, no prazo de 30 dias a contar da notificação do despedimento.

7. Tem legitimidade para propor acção judicial de impugnação do despedimento o trabalhador despedido e, em sua representação, o Ministério Público e a organização sindical.

Artigo 389º

Nulidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é nulo:

- a) Por violação das garantias de defesa;
- b) Quando não tenha sido realizada uma diligência de prova requerida pelo trabalhador, nomeadamente, quando não tenham sido ouvidas as testemunhas por ele indicadas para esclarecimento dos factos de que vinha acusado;
- c) Quando a decisão punitiva não tenha sido comunicada ao trabalhador, nos termos prescritos neste Código.

Artigo 390º

Nulidade das sanções disciplinares

1. A inexistência dos pressupostos de facto invocados e a inexistência ou a nulidade do processo disciplinar determinam a nulidade da sanção disciplinar aplicada.

2. Quando a sanção disciplinar for, pela sua gravidade, manifestamente desajustada à infracção cometida, tendo em conta o disposto no artigo 380º, será anulada e substituída por outra que se tenha, segundo critérios de justiça e razoabilidade, como mais adequada.

Artigo 391º

Registo das sanções disciplinares

O empregador é obrigado a manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos

trabalhadores ao seu serviço, de modo a permitir a todo o tempo a verificação do cumprimento das disposições legais em matéria disciplinar por parte da Direcção-Geral do Trabalho. A inobservância do disposto neste artigo constitui contra-ordenação punível.

Secção III

Do processo sumário

Artigo 392º

Infracção directamente constatada

1. O empregador que presenciar por si ou através dos seus legais representantes ou pessoa que tenha poder disciplinar sobre o trabalhador, a prática de facto susceptível de constituir infracção disciplinar, deduz contra o trabalhador, no prazo máximo de 3 dias, acusação escrita, fixando-lhe um prazo, não inferior a 5 dias, para apresentar a sua defesa.

2. Recebida a acusação o trabalhador alegará o que tiver por conveniente em sua defesa, podendo indicar testemunhas em número não superior a duas, por cada facto, pedir o exame de documentos, juntar certidões e requerer outras diligências de prova.

3. Concluída a instrução, o empregador decidirá pelo arquivamento dos autos ou pela aplicação ao trabalhador da pena correspondente à infracção praticada.

Artigo 393º

Processo disciplinar nas pequenas empresas

Nas empresas que empreguem habitualmente até dez trabalhadores, o processo disciplinar não carece de ser instruído por escrito mas obedece, sob pena de nulidade, às seguintes regras:

- a) A acusação pode ser comunicada oralmente ao trabalhador, para que este se possa fazer acompanhar por uma pessoa da sua escolha;
- b) Devem ser ouvidas as testemunhas indicados pelo trabalhador e ponderados outros meios de prova por este apresentados;
- c) A sanção disciplinar e os respectivos fundamentos devem ser comunicados por escrito ao trabalhador.

TÍTULO II

DA FISCALIZAÇÃO PELA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

Da inspecção-Geral do Trabalho

Secção I

Natureza e atribuição

Artigo 394º

Natureza

1. A Inspecção-Geral do Trabalho é o departamento competente para fiscalizar o cumprimento das disposi-

ções legais relativas às relações e condições de trabalho, ao sistema de protecção no emprego e desemprego dos trabalhadores.

2. Sem prejuízo das suas competências, a Inspecção-Geral do Trabalho funciona na directa dependência do Ministro responsável pela área do trabalho.

Artigo 395º

Âmbito

1. A Inspecção-Geral do Trabalho exerce a sua acção sobre todo o território nacional e relativamente a todos os ramos de actividade, perante qualquer pessoa pública ou privada, física ou jurídica, nacional ou estrangeira, que estabeleça relações de trabalho reguladas por este Código.

2. Sempre que algum serviço público do Estado celebrar contratos de trabalho regulado pelo Código Laboral fica igualmente sujeito à acção fiscalizadora da Inspecção-Geral do Trabalho.

Artigo 396º

Atribuições

1. São atribuições da Inspecção-Geral do Trabalho:

- a) Assegurar o cumprimento dos preceitos deste Código e demais normas constantes das leis, dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e dos contratos de trabalho;
- b) Fazer cumprir as normas relativas à protecção no emprego e desemprego dos trabalhadores, bem como as respeitantes à formação profissional;
- c) Assegurar a aplicação das normas sobre higiene, segurança e medicina do trabalho;
- d) Prestar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores, empregados e respectivas associações profissionais sobre o cumprimento da legislação laboral;
- e) Participar nos estudos preparatórios de elaboração ou reformulação da legislação laboral e no sistema de protecção no emprego e desemprego;
- f) Alertar os departamentos competentes para as insuficiências detectadas, inexistência ou inadequação das disposições cujo cumprimento lhe incumbe garantir.

2. A Inspecção-Geral do Trabalho exercerá especial vigilância sobre as actividades em que os acidentes de trabalho ou doenças profissionais sejam mais frequentes ou assumem maior gravidade.

Secção II

Artigo 401º

Estrutura orgânica**Dever de fundamentação**

Artigo 397º

Remissão

A estrutura orgânica da Inspeção-Geral do Trabalho assim como o respectivo quadro do pessoal e o processo das contra-ordenações laborais regem-se por legislação especial.

1. A aplicação de qualquer sanção como consequência de uma infracção laboral deve ser fundamentada de facto e de direito, sob pena de nulidade. Na fundamentação devem ser atendidas e demonstradas as circunstâncias atenuantes ou agravantes da pena aplicada.

2. Nas situações em que a lei faculta ao julgador optar entre um limite mínimo e máximo da pena a aplicar, a fundamentação deverá ser tão suficiente e completa de modo a permitir compreender as razões que justificaram a pena aplicada.

TÍTULO III**DAS CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS**

Artigo 402º

Artigo 398º

Dever de colaboração**Disposição geral**

1. As sanções previstas neste título não excluem a aplicação de quaisquer outras decorrentes de regimes laborais de fonte interna e internacional.

2. As sanções previstas neste Código e demais legislação aplicável, para a mesma conduta ilícita, podem ser cumuladas, quando sejam diversos os pressupostos e motivações que determinaram a tipificação da infracção.

3. A aplicação das sanções previstas neste Código não exonera o infractor da responsabilidade disciplinar, civil ou criminal a que o facto der lugar.

4. Em tudo o que não estiver regulado neste Título é aplicável subsidiariamente o disposto no regime geral das contra-ordenações regulado pelo Diploma Legislativo nº. 9/95, de 27 de Outubro.

1. Todos os actores da vida jurídica laboral estão vinculados ao dever de colaboração com os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho na averiguação de contra-ordenações laborais, sejam as cometidas por empregadores, trabalhadores, administradores, gerentes ou gestores da empresa ou qualquer outro agente laboral.

2. Ao dever de colaboração previsto neste Código é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 519º do Código do Processo Civil.

3. A recusa de colaboração constitui infracção punível com multa de 1/10 e até 10 vezes o salário mínimo da função pública, consoante a gravidade da infracção, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

Artigo 403º

Artigo 399º

Competência para a aplicação de coimas**Punibilidade da negligência**

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre punível.

1. São competentes para a aplicação das coimas previstas neste diploma a Inspeção-geral do Trabalho e as entidades a que por lei seja atribuída essa competência.

Artigo 400º

2. Qualquer pessoa tem legitimidade para denunciar uma infracção laboral passível de coima, junto de qualquer das entidades referidas no número anterior.

Reincidência

Artigo 404º

1. É sancionado como reincidente quem cometer uma infracção grave praticada com dolo ou uma infracção muito grave, depois de ter sido condenado por outra infracção grave praticada com dolo ou infracção muito grave, se entre as duas infracções não tiver decorrido um prazo superior ao da prescrição da primeira.

Advertência

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 infracção anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

1. Quando a contra-ordenação laboral consistir em irregularidades facilmente sanáveis e das quais não tenham resultado, imediatamente, prejuízos para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a Segurança Social, podem os inspectores do trabalho limitar-se a levantar auto de advertência, do qual se fará constar a infracção verificada e as medidas recomendadas ao infractor, bem como o prazo para o seu cumprimento.

2. Uma cópia do auto de advertência é imediatamente entregue ao infractor, o qual é avisado de que o incumprimento das medidas recomendadas determina a instauração de processo por contra-ordenação e pode influir na graduação do montante da coima, nos termos gerais.

Artigo 405º

Sanções gerais

1. As infracções às normas deste Código que impõem um dever de agir ou de omitir serão sancionadas nos termos seguintes:

- a) Se da acção ou omissão resultar um benefício para o infractor, como seja, uma deslocação patrimonial do património alheio para o património do infractor, ou uma não deslocação patrimonial do património do infractor para o património de terceiro, quando este a tal estaria obrigado, a infracção será sancionada até ao dobro do benefício alcançado;
- b) Se da acção ou omissão resultar um prejuízo para terceiros a infracção será sancionada até ao equivalente ao prejuízo causado;
- c) Se a infracção consistir na inobservância de uma obrigação legal decorrente de normas de polícia económica, fiscal, organizacional ou outra, como sejam as comunicações obrigatórias, o envio de relatórios, a adopção ou sujeição a aprovação de regulamentos ou outros instrumentos de equivalente natureza, a infracção será sancionada com a coima de 0,2% até 2% do capital social da empresa;
- d) Se a infracção consistir no incumprimento de deveres para com a Segurança Social e desse incumprimento resultar prejuízo económico para esta entidade, a infracção será sancionada com a coima até ao equivalente ao prejuízo causado.

2. A coima aplicada nos termos do número anterior não poderá, em caso algum, contrariar os limites mínimos e máximos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 26º do Decreto-Legislativo nº 9/95, de 27 de Outubro.

Artigo 406º

Despedimentos ilegais

1. Aquele que despedir um trabalhador comprovadamente por motivos políticos ou ideológicos é sancionado com coima equivalente a até um ano da retribuição que competia àquele trabalhador.

2. Se vários trabalhadores forem abrangidos por uma única medida de despedimento, é aplicada uma única coima, calculada com base na retribuição mais elevada auferida pelos trabalhadores envolvidos e multiplicada pelo número de trabalhadores.

3. A sanção prevista neste artigo é igualmente aplicável ao despedimento ilegal que se funde em motivos raciais, pertença a determinado grupo étnico, motivos religiosos, orientação sexual ou outro motivo discriminatório.

Artigo 407º

Lock Out

O empregador que paralisar total ou parcialmente a empresa ou interditar o acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores, ou se recusar a fornecer instrumentos de trabalho ou suprimir as demais condições de trabalho por forma a determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, pagará todos os salários devidos durante o tempo em que durar o lock-out é punido com coima até ao equivalente a 10% dos salários pagos durante o tempo em que durar a paralisação.

Artigo 408º

Exploração de mão-de-obra infantil

Aquele que com intenção de alcançar para si ou para terceiro vantagem patrimonial e fora das situações permitidas por lei, explorar a mão de obra infantil para a execução de tarefas proibidas por este código, abusando da situação de inexperiência, de necessidade ou de dependência do menor, é punido com coima equivalente até um ano da retribuição que competiria a um trabalhador adulto nas circunstâncias do menor.

Artigo 409º

Recusa de mulher grávida

O empregador que recusar o acesso ao trabalho de mulher grávida ou utilizar de subterfúgios ou estratégias para criar-lhe instabilidade no trabalho ou obrigá-la a auto-despedir-se, além de outras sanções a que o facto der lugar, é punido com a coima até um ano de salário que competiria à mulher grávida.

Artigo 410º

Assédio sexual

1. O empregador, gerente, supervisor ou outro agente do empregador, tal como professor, instrutor, treinador, formador ou qualquer outra pessoa que, tendo autoridade, influência ou predomínio moral sobre um trabalhador, o assediar sexualmente, fazendo depender a contratação, renovação do contrato, promoção ou a aquisição de privilégios, assim como bolsas de estudo, subsídios ou outros benefícios, da obtenção de favores sexuais para ele ou para terceiros, é punido com coima até dois anos do salário mínimo da função pública.

2. Incorrem na mesma coima as pessoas referidas no número anterior que, perante a recusa do trabalhador em conceder os referidos favores, o discriminar, entorpecer

ou reduzir as suas oportunidades de trabalho, o intimidar ou lhe criar um ambiente hostil no local de trabalho, por forma a reduzir-lhe as suas oportunidades na empresa ou fora dela.

3. Incorrem na mesma coima aqueles que induzirem outrem à prática dos factos descritos nos números anteriores.

Artigo 411º

Assédio moral

1. O empregador que, com ou sem a colaboração de outros trabalhadores da empresa, dos administradores, gerentes ou gestores, assediar moralmente um trabalhador da empresa, mediante a prática de actos de conteúdo humilhante ou vexatório, traduzidos em ameaças verbais, insinuações, com finalidade persecutória, em ordem a criar-lhe instabilidade psicológica, roer-lhe o amor próprio, enfraquecer o seu brio profissional ou isolá-lo no quadro da empresa, por forma a levá-lo à prática de actos de efeito reflexo negativo, tais como desinteresse profissional, falta de pontualidade ou assiduidade, ou auto-despedimento, é punido com coima equivalente a três anos do salário mínimo da função pública.

2. A coima prevista no número anterior é aplicável ainda que o trabalhador já não se encontra ao serviço da empresa.

3. Os trabalhadores que colaborem no assédio moral de outro trabalhador, nos termos descritos no número 1 deste artigo, são punidos com coima até seis meses do salário mínimo da função pública.

Artigo 412º

Vídeo-vigilância ilegal

1. O empregador que, por si ou seus representantes, utilizar sistemas de vídeo-vigilância ou tecnologia equivalente para fiscalização das condições de trabalho, sem dar do facto conhecimento aos trabalhadores sujeitos ao referido controlo, para além de ficar impossibilitado de utilizar contra os trabalhadores visados quaisquer provas obtidas por recurso a esse sistema, fica ainda sujeito a coima até ao equivalente à soma de um ano da retribuição mais alta auferida pelos trabalhadores envolvidos.

2. Na mesma pena incorre o empregador ou seus representantes que atentarem contra a reserva da vida privada dos trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 413º

Omissão de socorro

1. Aquele que, estando obrigado por lei, a manter funcionalmente activo e devidamente apetrechado um posto de pronto socorro dos trabalhadores ao seu serviço,

violiar no todo ou em parte o cumprimento deste dever é punido com coima até três anos de salário mínimo da função pública.

2. Se do incumprimento da obrigação resultar a morte ou incapacidade permanente de trabalhadores ao serviço da empresa a coima pode ser elevada a até seis anos do salário mínimo da função pública.

Artigo 414º

Contrato a prazo

O empregador que celebrar contrato de trabalho por tempo determinado fora dos condicionalismos previstos neste Código, fica sujeito à coima equivalente a até seis vezes o salário mínimo por cada trabalhador envolvido.

Artigo 415º

Trabalho portuário

1. Aquele que contratar trabalhador para o exercício de trabalho portuário, seja nos portos organizados, seja nos portos privativos, sem que esse trabalhador tenha a qualificação exigida por lei para o desempenho da tarefa ou função, fica sujeito à coima igual à retribuição mensal auferida por esse trabalhador.

2. Aquele que contratar trabalhador para o exercício de trabalho portuário sem que esse trabalhador esteja inscrito nos serviços competentes da administração portuária, é punido com coima equivalente a tantos dias de salário quantos os prestados por aquele trabalhador.

3. O empregador que, fora dos casos previstos neste Código ou demais legislação laboral aplicável, impedir o trabalhador portuário de iniciar alguma tarefa na data em que seria escalonado, fica sujeito a coima até o equivalente ao salário que aquele trabalhador auferiria pelo trabalho realizado.

4. A reincidência implica a multiplicação da coima pelo seu número. Entende-se por reincidência o recrutamento de sucessivos trabalhadores nas condições descritas no número anterior.

Artigo 416º

Destino das coimas

1. Em processos cuja instrução esteja cometida à Inspeção-Geral do Trabalho, metade do produto das coimas aplicadas reverte para esta, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, sendo o remanescente distribuído em 35% para a Segurança Social e 15% para o Orçamento do Estado.

2. A Inspeção-Geral do Trabalho transfere, trimestralmente, para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*.



BOLETIM OFICIAL

S U P L E M E N T O

S U M Á R I O

CONSELHO DE MINISTROS:

✦ Decreto-Legislativo nº 5/2010:

Altera o Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-verdiano.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Legislativo nº 5/2010

de 16 de Junho

Com a publicação do Código Laboral, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro, o país passou a dispor de um moderno instrumento jurídico regulador da relação jurídico-laboral, seja na sua vertente individual, seja na sua vertente colectiva, reflectindo, igualmente, este instrumento os avanços entretanto conseguidos a nível político, socio-económico e tecnológico. Para além disso, teve esse Código o mérito de concentrar num único diploma toda a legislação respeitante à relação jurídico-laboral que se encontrava fragmentada em vários diplomas, com todos os corolários e vantagens daí advenientes para a regulação dessa relação jurídica.

Não obstante a relativa juventude do Código Laboral e das provas dadas no sentido da adequação dos valores que lhe estão subjacentes à sociedade e à realidade política e socio-económica cabo-verdiana, bem como os ganhos com ele registados a nível da competitividade da economia, o Governo e os parceiros sociais chegaram a acordo no Conselho de Concertação Social sobre a necessidade de alteração de alguns aspectos do Código, por forma a melhor adaptá-lo à realidade laboral nacional. Apesar de essas alterações abrangerem apenas 4 artigos, revestem-se, contudo, de extrema importância para a classe trabalhadora sujeita a contratos a prazo, para os marítimos que reconquistam um direito perdido, bem como para os sindicatos e o patronato em geral, que vêm reduzidos as despesas relacionadas com a publicação dos instrumentos de contratação colectiva e dos estatutos das associações sindicais.

Neste contexto, foi solicitada à Assembleia Nacional autorização legislativa para revisão do Código Laboral, a qual foi conferida através da Lei n.º 60/VII/2010, de 19 de Abril.

A referida lei autorizou o Governo a estabelecer regras sobre a aplicação no tempo do regime vigente no Código Laboral, em especial das normas relativas aos prazos de prescrição e de caducidade a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, a rever o regime de aquisição da personalidade jurídica das associações sindicais, a alterar as normas sobre a publicação e entrada em vigor das convenções colectivas de trabalho e dos acordos de adesão, bem como a modificar o regime de férias dos marítimos.

Aproveita-se ainda a oportunidade para, sem pôr em causa o regime jurídico estabelecido, e no uso das competências legislativas constitucionalmente cometidas ao Governo, proceder a pequenas rectificações que se impõe.

Assim,

Ao abrigo da autorização legislativa conferida pela Lei n.º 60/VII/2010, de 19 de Abril; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do n.º 2, do artigo 204º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

Alteração do Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro

É alterado o artigo 15º do Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro, que aprova o Código Laboral Cabo-verdiano, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 15º

[...]

1. O regime estabelecido no Código Laboral não se aplica às situações constituídas ou iniciadas, por contrato de trabalho, antes da sua entrada em vigor e relativas aos prazos de prescrição e de caducidade.

2. Exceptua-se do disposto no número anterior:

- a) Os contratos de trabalho a prazo, de duração igual ou superior a 5 (cinco) anos, incluindo as respectivas renovações, os quais convertem-se automaticamente em contratos por tempo indeterminado, no prazo de 30 (trinta) meses a contar da entrada em vigor do Código Laboral; e
- b) Os contratos de trabalho a prazo, de duração inferior a 5 (cinco) anos, incluindo as respectivas renovações, os quais ficam sujeitos ao regime estabelecido no Código Laboral sobre a conversão dos contratos de trabalho a prazo em contratos de trabalho por tempo indeterminado, não podendo, no entanto, aquela conversão ocorrer antes do prazo previsto na alínea anterior.»

Artigo 2º

Alteração do Código Laboral

São alterados os artigos 63º, 70º, 110º, 138º, 353º, 365º e 387º do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro, que passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 63º

[...]

1. O trabalhador a quem não for facultado o exercício do direito a férias fora dos casos previstos neste Código comunica o facto à Inspeção Geral do Trabalho, que ordena o efectivo gozo, no período fixado no mapa do quadro do pessoal ou, na falta ou impossibilidade deste, no período desejado pelo trabalhador.

2. [...]

Artigo 70º

[...]

1. [...]

2. [...]

3. Se o serviço competente do Ministério do Trabalho considerar os estatutos não conformes com alguma prescrição legal submete o assunto ao representante do Ministério Público da área da sede da associação sindical.

4. Se o parecer do Ministério Público, referido no número anterior, for desfavorável, o Ministério do Trabalho adverte a associação sindical da necessidade de os adequar às prescrições legais pertinentes.

5. Se o parecer do Ministério Público for favorável, o Ministério do Trabalho manda proceder à publicação dos estatutos no seu sítio da *internet* e no da Imprensa Nacional de Cabo Verde, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego, no prazo de 20 (vinte) dias a contar do depósito a que se refere o n.º 2.

6. As associações sindicais só podem iniciar actividades após a publicação dos seus estatutos nos sítios da *internet* a que faz referência o número anterior e no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 110º

[...]

1. As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão são publicados no sítio da *internet* da Imprensa Nacional e no do Ministério do Trabalho, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego, nos 30 (trinta) dias subsequentes ao depósito, quando este deva considerar-se como definitivo, por ordem do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

2. As portarias de regulamentação e as portarias de extensão são publicadas no *Boletim Oficial*.

3. [...]

4. [...]

Artigo 138º

[...]

A Inspeção-Geral do Trabalho pode determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Artigo 353º

Período de descanso em terra dos marítimos

1. Por cada mês de embarque o marítimo adquire direito a 10 (dez) dias consecutivos de descanso em terra.

2. O período de descanso em terra compreende por um lado, as férias anuais e por outro, um período complementar de compensação por domingos e feriados passados a bordo e outras folgas adquiridas em situação de embarque.

3. (Anterior n.º 2)

4. (Anterior n.º 3)

5. (Anterior n.º 4).

Artigo 365º

[...]

1. [...]

2. No caso previsto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 361º a duração do contrato, incluído suas prorrogações, não deve ter duração superior a três anos.

3. [...]

4. [...]

5. [...]

6. [...]

Artigo 387º

[...]

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Direcção Geral do Trabalho promove a conciliação das partes, no prazo de 10 dias, contados a partir da data da recepção do requerimento.

2. [...]

Artigo 3º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros

José Maria Pereira Neves - Maria Madalena Brito Neves

Promulgado em 16 de Junho de 2010

Publique-se.

O Presidente da República, PEDRO VERONA RODRIGUES PIRES

Referendado em 16 de Junho de 2010

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*

Lei nº 60/VII/2010

de 19 de Abril

Por mandato do Povo, a Assembleia Nacional decreta, nos termos da alínea c) do artigo 174º da Constituição o seguinte:

Artigo 1º

Objecto

É concedida ao Governo autorização legislativa para alterar o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro.

Artigo 2º

Sentido e extensão

Na concretização da autorização legislativa aprovada pelo presente diploma, fica o Governo autorizado:

- a) A estabelecer regras sobre a aplicação no tempo do regime vigente no Código Laboral, em especial, das normas relativas aos prazos de prescrição e de caducidade a situações constituídas ou iniciadas, por contratos de trabalho a prazo, antes da sua entrada em vigor;
- b) A rever o regime de aquisição da personalidade jurídica das associações sindicais, na parte que respeita à publicação dos seus estatutos no *Boletim Oficial*, devendo essa publicação passar a ser feita no sítio da *internet* da Imprensa Nacional de Cabo Verde e no do Ministério do Trabalho, Família e Solidariedade Social, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego;

c) A rever as normas sobre a publicação e entrada em vigor das convenções colectivas de trabalho e dos acordos de adesão, especificamente a que diz respeito à publicação desses instrumentos de negociação colectiva no Boletim Oficial, devendo essa publicação passar a ser feita no sítio da *internet* da Imprensa Nacional de Cabo Verde e no do Ministério do Trabalho, Família e Solidariedade Social, bem como no Boletim do Trabalho e Emprego; e

d) A rever o regime de férias dos marítimos, repondo-se o direito anteriormente consagrado, no Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, dos 10 (dez) dias de descanso em terra por cada mês de embarque do marítimo.

Artigo 3º

Duração

A presente autorização legislativa tem a duração de 60 (sessenta) dias.

Artigo 4º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Aprovada em 25 de Março de 2010.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Aristides Raimundo Lima*

Promulgada em 7 de Abril de 2010

Publique-se.

O Presidente da República, PEDRO VERONA RODRIGUES PIRES

Assinada em 12 de Abril de 2010

O Presidente da Assembleia Nacional, *Aristides Raimundo Lima*

Princípio de eficácia:	
(i) Definições	(i) Prever a definição dos diferentes elementos presentes nos DTAON
(ii) País de origem	(ii) Prever uma cláusula nos CCAG de bens para que os fornecimentos entregues/ou os serviços prestados em execução do contrato sejam originários dos países e territórios admissíveis no seio da regras do Banco.
(iii) Normas (Especificação e Normas)	(iii) Prever uma cláusula sobre normas e códigos particulares nas quais devem se conformar os fornecimentos e materiais que devem ser entregues ou testados.

—ofo—

CHEFIA DO GOVERNO

Secretaria-Geral do Governo

Republicação

Por ter saído de forma inexata o Decreto-legislativo nº 1/2016 que altera o Código Laboral, publicado no *Boletim Oficial* n.º 6, I Série de 3 de fevereiro de 2016, república-se na íntegra.

Decreto-legislativo nº 1/2016

de 3 Fevereiro

O Programa do Governo para a VIII Legislatura propõe como um dos seus grandes desafios estratégicos a construção de uma economia dinâmica, competitiva e inovadora, assegurando uma prosperidade partilhada por todos os cabo-verdianos, tanto no País como na Diáspora.

Nesse sentido, a revisão da legislação laboral enquadra-se na estratégia do Governo de reforma mais profunda e ampla, que prevê a criação de outros instrumentos indispensáveis ao efetivo crescimento económico, à melhoria da competitividade empresarial, ao aumento da produtividade, à melhoria da empregabilidade das cabo-verdianas e dos cabo-verdianos, em particular da camada mais jovem à procura do primeiro emprego. Estratégia esta norteada também no sentido da promoção da partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico, combatendo às desigualdades e promovendo a coesão social.

O Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, teve como mérito indiscutível a unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos disciplinadores da relação laboral. Posteriormente foi alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que teve como objetivo melhorar alguns aspetos relativos à sua aplicação no tempo, e ligados, nomeadamente, à salvaguarda das legítimas expectativas dos trabalhadores cujas relações laborais tiveram o seu início antes da entrada em vigor

do Código Laboral, à alteração de algumas normas sobre o regime de aquisição da personalidade jurídica das associações sindicais e sobre a publicação e entrada em vigor das convenções coletivas de trabalho e acordos de adesão, bem como da alteração do regime de férias dos marítimos.

A presente revisão, adequada aos princípios constitucionais e aos instrumentos internacionais vigentes em matéria laboral, tem como objetivo proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais oportunidades e maior diversidade. Do mesmo passo, pretende-se possibilitar maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar, de forma eficaz, os novos desafios económicos que enfrentam na presente conjuntura mundial de grandes dificuldades e incertezas.

Em matéria da organização do tempo de trabalho, adota-se um conjunto de medidas, nomeadamente a nível da adaptabilidade do período de trabalho.

No regime geral de adaptabilidade, o limite diário pode ser aumentado, através de instrumento de regulamentação coletiva, até 4 horas diárias e o limite semanal pode atingir 60 horas. Nesse regime, o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média num período de 2 meses. Note-se que não se prevê que a duração atinja necessariamente as 60 horas semanais, mas sim a mera possibilidade de se aumentar o período diário de trabalho e, conseqüentemente, o semanal, desde que não se ultrapasse o limite das 50 horas num período de 2 meses e ainda assim mediante acordo obtido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Também se prevê um regime especial de adaptabilidade, em que, por acordo entre o empregador e os trabalhadores, o período normal de trabalho pode ser definido, em termos médios, tendo em conta um período de referência, que não pode ser superior a 4 meses. Tendo em conta esse período de referência, o tempo de trabalho, calculado em termos médios, não pode exceder 48 horas semanais.

É igualmente prevista a possibilidade de adoção de um horário concentrado por acordo entre empregador e trabalhador, ou por instrumento de regulamentação coletiva. Nesse horário o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, concentrando-se o período de trabalho semanal num máximo de quatro dias. Ainda no âmbito deste regime de horário concentrado se prevê o aumento do período normal de trabalho até 4 horas diárias por instrumento de regulamentação coletiva, em que o trabalhador preste 3 dias de trabalho consecutivo, seguidos de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho ser respeitado em média num período de 45 dias. De salientar que estando o trabalhador sujeito a esse regime de horário concentrado não lhe pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

Ainda no âmbito da organização do tempo de trabalho, procedeu-se à redução da retribuição por trabalho extraordinário, reduzindo a carga sobre as empresas mas em contrapartida aumentando a elasticidade para recurso a mais mão-de-obra nessas situações em caso de necessidade empregando mais pessoas.

No que à cessação do contrato de trabalho diz respeito, foram introduzidas alterações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos, a saber, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação, por extinção do posto de trabalho, bem como nos prazos de aviso prévio a que estão sujeitos esses procedimentos e ainda nas compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho.

Em relação às faltas, procedeu-se à alteração do regime de faltas consideradas justificadas aumentando-se o número de faltas dadas por ocasião do casamento, por motivos de falecimento do cônjuge, unido de fato, parente ou afim de primeiro grau da linha reta, por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha reta ou até o segundo grau da linha colateral.

Em matéria do despedimento coletivo procedeu-se a uma simplificação do processo, tornando-o mais célere, através da eliminação dos aspetos essencialmente administrativos que contribuíam mais para a morosidade do processo do que propriamente para a garantia dos interesses dos trabalhadores. A Direção-Geral do Trabalho (DGT) deixou de ter poderes para apreciar os fundamentos do despedimento coletivo, que têm a ver com a gestão da própria empresa, dado que, na maior parte das vezes, não estava, suficientemente capacitada para proceder à sua apreciação. Caso os trabalhadores não concordem com os fundamentos do despedimento coletivo podem sempre recorrer aos tribunais para os impugnar. Assim, à DGT fica reservado o papel de mera mediadora no processo de negociações, promovendo a regularidade do processo tanto do ponto de vista substantivo, como procedimental e a conciliação dos interesses das partes. Consequentemente, pelas mesmas razões, foi eliminada a possibilidade do membro do Governo responsável pela área do Trabalho proibir o despedimento coletivo que parecia não fazer sentido tratando-se de questões essencialmente atinentes ao setor privado.

Adicionalmente, procedeu-se à eliminação dos critérios de preferência na manutenção do emprego de determinados trabalhadores, em caso de redução de atividade, dando-se ao empregador a possibilidade de escolha dos trabalhadores a manter ou a despedir, desde que não utilize, para o efeito, critérios discriminatórios.

Ainda a indemnização que o trabalhador teria direito pelo não cumprimento do prazo de aviso prévio foi diminuída, tendo direito somente à retribuição correspondente a esse período.

De salientar como novidade no processo de despedimento coletivo a concessão ao trabalhador de um crédito de horas durante o aviso prévio, correspondente a um dia de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, visando possibilitar-lhe a procura de novo emprego. Esse crédito de horas pode ser distribuído por alguns ou todos os dias da semana, mediante concertação prévia entre trabalhador e empregador. Também se concede ao trabalhador, durante o período de aviso prévio, a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho mediante declaração, com a antecedência mínima de 3 dias úteis, sem perda do direito à indemnização.

No concernente à indemnização por despedimento coletivo, o trabalhador passa a ter direito a uma indemnização correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano completo de serviço.

Atendendo à alteração do procedimento por despedimento coletivo, procedeu-se à adaptação das razões por que os trabalhadores podem impugnar o despedimento coletivo.

No caso do despedimento por manifesta inadaptação, a novidade consiste na fixação de um prazo mínimo de 60 dias para que o trabalhador se possa adaptar às novas funções.

Tendo em conta os objetivos de flexibilização da relação laboral, no que respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, desaparece a obrigatoriedade de, nesse caso, o empregador colocar o trabalhador noutro posto compatível e de promover a sua formação profissional para o exercício dessas novas funções. Estabelece-se somente que na extinção do posto de trabalho o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Também no concernente ao processo de despedimento por justa causa objetiva, atendendo aos objetivos de maior celeridade e simplificação desse processo, procedeu-se à redução dos prazos de aviso prévio e de duração do processo.

Considerando os mesmos objetivos que ditaram a redução da indemnização por despedimento coletivo, igualmente neste, houve uma redução do montante da indemnização, passando o trabalhador a ter, também, direito a 20 dias de remuneração por ano completo de serviço.

Igualmente no que respeita à impugnação judicial do despedimento com justa causa objetiva, decorrente das alterações nos respetivos procedimentos, foi feita uma adaptação dos motivos que o sustentam.

No que tange ao despedimento sem justa causa, houve uma redução da indemnização devida ao trabalhador, que ao invés dos dois meses por cada ano de serviço, passa a receber 40 dias de remuneração base por cada ano.

Em matéria de processo disciplinar, foram introduzidas algumas alterações, nomeadamente, no prazo de caducidade do direito de ação disciplinar, que passa a ser de 35 dias, ao invés dos 30 dias previstos anteriormente, após o conhecimento da infração pelo empregador e no aditamento de um artigo que institui a prescrição da infração disciplinar no prazo de um ano a contar da sua prática, ou no prazo de prescrição da lei penal se o fato constituir igualmente crime. O aditamento deste artigo prende-se com a sua não existência anterior, o que poderia levar a que o trabalhador viesse a ser punido vários anos após a prática de um fato que constituísse infração disciplinar, na medida em que o mesmo fato estaria sujeito ao prazo de prescrição ordinário. Adicionalmente procedeu-se ao alargamento da pena de multa que pode ir agora até 10 dias de retribuição, na medida em que os 6 dias iniciais não davam muita margem aos empregadores

na aplicação desse tipo de pena, podendo estimular aplicação de penas mais severas como a suspensão ou o despedimento.

No domínio dos contratos de trabalho especiais, a nível do trabalho doméstico, houve um alargamento do período experimental de 15 para 30 dias, porquanto atendendo à natureza do contrato, o período anteriormente fixado era manifestamente insuficiente. Tendo em conta a natureza especial deste contrato, cuja especificidade reside na forma particular como a atividade é prestada, na medida em que assenta numa relação de proximidade e confiança de tipo quase familiar, previu-se uma norma especial sobre os direitos do trabalhador doméstico despedido sem justa causa, quando não haja acordo quanto à reintegração do trabalhador.

Desse modo, confere-se a este o direito a uma indemnização no valor correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de serviço, até à data do despedimento, nos casos de contrato sem termo ou a termo incerto, e às retribuições vincendas no caso de contrato a termo certo. Refira-se que a consequência de tal despedimento ilícito traduz-se tão só no direito à indemnização que assiste ao trabalhador, computada até à data em que tenha ocorrido, e não também aos salários intercalares, tendo em conta que o trabalhador presta o seu trabalho na habitação do empregador e que este não se insere numa atividade lucrativa, empresa ou sociedade.

Foi aditado um verdadeiro regime do contrato de trabalho temporário. De salientar que esse regime, caracterizado pelo trabalho prestado por uma empresa de trabalho temporário a uma empresa utilizadora para atender a necessidades transitórias de pessoal e acréscimos excepcionais e temporários desta última empresa, tal como existe em outras latitudes, não figurava no nosso ordenamento jurídico. Existia sim, a cedência ocasional de trabalhadores, regime completamente diferente do de trabalho temporário.

Assim, contém no capítulo sobre o trabalho temporário normas sobre os contratos que pressupõe, a sua admissibilidade, o licenciamento e o exercício do trabalho temporário, as responsabilidades das empresas implicadas nesses contratos, as nulidades, o regime de prestação de trabalho do trabalhador temporário, entre outros.

Tendo em conta os objetivos de flexibilização da relação laboral, previu-se pela primeira vez a figura do contrato de teletrabalho, cujo regime jurídico foi remetido para legislação especial, a ser aprovado no prazo de 6 meses a contar da data da entrada em vigor do presente diploma.

No que concerne aos contratos de trabalho a termo, houve uma flexibilização das possibilidades de contratação, eliminando-se a taxatividade das situações em que se pode contratar tanto o termo certo, como incerto, alargando-se os casos em que se pode recorrer a esse tipo de contratos, pela introdução de uma cláusula geral e enumeração exemplificativa das situações suscetíveis de justificar o recurso à contratação a termo.

Procedeu-se ainda, no que respeita ao trabalho a tempo parcial, a uma reformulação da respetiva definição, agora por referência ao trabalho em si e não ao trabalhador. Também se previu uma norma sobre o conteúdo do contrato dessa modalidade de trabalho, dado que era inexistente na anterior redação.

Foram ouvidas as entidades representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Assim,

Ao abrigo da autorização legislativa conferida pela Lei n.º 97/VIII/2015, de 7 de agosto; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do n.º 2 do artigo 204.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

São alterados os artigos 9.º, 22.º, 71.º, 81.º, 83.º, 94.º, 115.º, 123.º, 149.º, 150.º, 176.º, 186.º, 207.º, 221.º, 222.º, 224.º, 226.º, 235.º, 236.º, 237.º, 238.º, 239.º, 240.º, 287.º, 361.º, 366.º, 369.º, 374.º, 376.º e 392.º, todos do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 9.º

[...]

O direito de ação disciplinar caduca no prazo de 35 dias a contar do conhecimento pelo empregador ou seu representante dos fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar e, em todo o caso, logo que, por qualquer causa, cesse o contrato de trabalho.

Artigo 22.º

[...]

1. [...]

2. O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se o empregador na obrigação de reintegrar o trabalhador no respetivo posto de trabalho, com a mesma categoria e antiguidade.

3. Caso o empregador obste à reintegração do trabalhador despedido, deve atribuir-lhe uma justa indemnização nos termos do n.º 2 do artigo 240.

Artigo 71.º

[...]

Compete às associações sindicais a defesa e promoção dos interesses socio-profissionais dos trabalhadores que representam e da competitividade das empresas, designadamente:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) Estimular a produtividade e promover a competitividade.

Artigo 81.º

[...]

1. Para o desempenho de funções sindicais cada membro da direção beneficia de um crédito de 2 dias úteis por mês, acumuláveis, até o limite máximo de 8 dias úteis por cada ano, mantendo o direito à remuneração.

2. [...]

Artigo 83.º

[...]

1. Nenhum membro da direção sindical pode sofrer quaisquer medidas disciplinares, sem prévia audição da respetiva associação sindical, sob pena de nulidade do processo disciplinar.

2. [...]

3. [...]

Artigo 94.º

[...]

1. Nenhum delegado sindical pode sofrer medidas disciplinares, sem prévia audição do sindicato respetivo, sob pena de nulidade do processo disciplinar

2. [...]

3. [...]

4. [...]

Artigo 115.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) A identificação da organização sindical ou dos trabalhadores que integram a comissão de greve, nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 114.º.

2. [...]

3. [...].

Artigo 123.º

[...]

1. [...]

2. A determinação dos serviços mínimos é feita por uma comissão tripartida independente, integrada por um representante dos trabalhadores, um dos empregadores, um do Governo e mais dois outros elementos, escolhidos por acordo entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo, sem prejuízo do disposto no artigo 127.º.

3. [...]

Artigo 149.º

[...]

1. [...]

2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.

3. (Anterior n.º 2)

Artigo 150.º

Adaptabilidade

1. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo 149.º pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, 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.

Artigo 176.º

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. 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.

Artigo 186.º

[...]

1. [...]

2. [...]

a) [...]

b) Até seis faltas consecutivas por ocasião do casamento desde que o empregador seja avisado do acontecimento com a antecedência mínima de 15 dias;

c) Até oito faltas consecutivas por motivos de falecimento do cônjuge, unido de fato, parente ou afim de primeiro grau da linha reta;

d) Até três faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha reta ou até o segundo grau da linha colateral;

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

3. [...]

4. [...]

Artigo 207.º

[...]

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não inferior a 35% da retribuição normal.

Artigo 221.º

[...]

1. O empregador que tencione proceder a um despedimento coletivo deve comunicar essa intenção, por escrito, aos sindicatos que representam os trabalhadores.

2. Da comunicação referida no n.º 1 devem constar:

- a) Os fundamentos para o despedimento coletivo;
- b) A data prevista para a cessação dos contratos;
- c) O critério de seleção dos trabalhadores;
- d) O número e a categoria profissional dos trabalhadores abrangidos.

3. Não sendo os trabalhadores sindicalizados, a comunicação referida no n.º 1 é feita diretamente aos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem fazer-se representar por uma comissão composta por um máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores, designada num prazo de cinco dias úteis após a receção da comunicação.

4. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 3, envia cópia da mesma à Direção-Geral do Trabalho.

Artigo 222.º

[...]

1. Celebrado o acordo ou emitido o laudo arbitral, nos termos do artigo anterior, no prazo de 5 dias o empregador comunica os termos dos mesmos a cada trabalhador abrangido pela decisão de despedimento.

2. Na falta de acordo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, indicando expressamente o motivo e a data de cessação do contrato, o 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 15 dias, relativamente à data da cessação do contrato.

3. Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador envia à Direção-Geral do Trabalho e aos sindicatos as atas das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação da sua não existência, as razões que impediram o 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 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.

Artigo 224.º

[...]

1. Os trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo têm direito a indemnização correspondente a vinte dias de retribuição, por cada ano completo de serviço.

2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

3. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior, é tomada como base a retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.

4. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

5. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

6. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Artigo 226.º

[...]

1. Os trabalhadores podem propor ação de anulação do despedimento coletivo no tribunal competente ou tribunal arbitral, instituído por convenção de arbitragem, nos termos da Lei n.º 76/VI/2005, de 16 de agosto, com fundamento em;

- a) [...]
- b) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 221.º ou da promoção da negociação prevista no n.º 1 do artigo 221.º-A;
- c) O empregador não tiver cumprido os prazos de aviso prévio previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 222.º.

2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo 240.º.

Artigo 235.º

[...]

1. No caso de alterações tecnológicas ou organizativas da empresa, que modifiquem substancialmente o modo de prestação do trabalho ou o conteúdo das funções normais do trabalhador, o empregador deve facultar-lhe a formação profissional necessária para o exercício das novas funções relativas ao posto de trabalho e conceder-lhe um período de adaptação não inferior a 60 dias.

2. [...]

3. [...]

Artigo 236.º

[...]

1. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho devidamente fundamentada nessa extinção e por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar quando se verificarem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a manutenção da relação contratual com o trabalhador em causa;

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 coletivo.

3. Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

4. 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 reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

5. 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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Artigo 237.º

[...]

1. O empregador que pretenda efetuar um despedimento com justa causa objetiva deve comunicar ao trabalhador a intenção de o despedir, bem como as razões justificativas, com a antecedência mínima de 35 dias relativamente à data prevista para cessação do contrato.

2. O trabalhador pode responder à entidade empregadora, expondo a falta ou insuficiência das razões alegadas, no prazo de 7 dias úteis.

3. Se o empregador mantiver a decisão de despedimento, deve comunicá-la ao trabalhador, por escrito, com indicação das razões justificativas e antecedência mínima de 25 dias, relativamente à data prevista para cessação do contrato.

4. Se o empregador não cumprir, no todo ou em parte, o aviso prévio previsto no número anterior, pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a este período.

Artigo 238.º

[...]

1. O despedimento por justa causa objetiva confere ao trabalhador direito a indemnização no valor não inferior a 20 dias de retribuição por cada ano de serviço.

2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

3. (Anterior n.º 2).

Artigo 239.º

[...]

1. O trabalhador pode propor ação judicial de anulação do despedimento com justa causa objetiva, no tribunal comum competente, com fundamento em:

a) Falta ou insuficiência de fundamentos;

b) Não cumprimento dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 236.º;

c) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 237.º.

2. [...]

Artigo 240.º

[...]

1. [...]

2. Se o empregador obstar à reintegração do trabalhador é obrigado a pagar-lhe, além das remunerações referidas no número anterior, uma remuneração no valor de 40 dias de retribuição base por ano de serviço completo ou fração de antiguidade.

3. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

4. [...]

5. Às remunerações referidas no n.º 2 do presente artigo são deduzidos os seguintes montantes:

a) As importâncias que o trabalhador tenha auferido 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 ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Artigo 287.º

[...]

As partes no contrato de trabalho doméstico não podem convencionar um período experimental superior a 30 dias, decorrido o qual o contrato considera-se celebrado pelo tempo que as partes convencionarem.

Artigo 361.º

Contrato de trabalho a termo certo

1. O contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Constituem, nomeadamente, situações de contratação por termo certo:

a) [anterior alínea a) do n.º 1]

b) [anterior alínea b) do n.º 1]

c) [anterior alínea c) do n.º 1]

d) [anterior alínea d) do n.º 1]

e) [anterior alínea e) do n.º 1]

f) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

3. O contrato de trabalho a termo certo deve mencionar o prazo estipulado, bem como o motivo justificativo de mesmo, sob pena de ser considerado celebrado sem prazo.

Artigo 366.º

Contrato de trabalho a termo incerto

1. O contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto, nas seguintes situações:

- a) [anterior alínea a)]
- b) [anterior alínea b)]
- c) [anterior alínea c)]
- d) [anterior alínea d)]
- e) [anterior alínea e)]
- f) [anterior alínea f)]
- g) [anterior alínea g)]
- h) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

Artigo 369.º

[...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]

2. [...]

3. Nos contratos a termo incerto de duração superior a cinco anos, o trabalhador tem direito a uma compensação no valor de 10 dias de remuneração base por cada ano completo, após os primeiros cinco anos.

4. Nas situações previstas no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação de 1 dia de remuneração base por cada mês de duração do contrato até um ano.

Artigo 374.º

[...]

[...]

- a) [...]
- b) Multa graduada até 10 dias do montante da retribuição base;
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]

Artigo 376.º

[...]

1. Como preliminar do processo disciplinar, o empregador pode, se assim julgar conveniente, mandar proceder a averiguações para determinar a existência de fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar, bem como dos seus agentes e, se concluir em sentido afirmativo, desencadear em seguida o competente processo.

2. [...]

3. [...]

4. Caso o processo de averiguações seja necessário para fundamentar a acusação, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 9.º ou no artigo 373.º-A, desde que ocorra nos 20 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o processo seja conduzido de forma diligente e o arguido seja notificado da acusação até 30 dias após a sua conclusão.

5. O processo de averiguações pode constituir a fase instrutória do processo disciplinar.

Artigo 392.º

[...]

1. O empregador que presenciar por si ou através dos seus legais representantes ou pessoa que tenha poder disciplinar sobre o trabalhador, a prática de fato suscetível de constituir infração disciplinar, deduz contra o trabalhador, no prazo máximo de 3 dias, acusação escrita, fixando-lhe um prazo, não inferior a 7 dias, para apresentar a sua defesa.

2. [...]

3. [...]

Artigo 2.º

Aditamentos

1. São aditados os artigos 149.º-A, 150.º-A, 150.º-B, 151.º-A, 176.º-A, 221.º-A, 221.º-B, 222.º-A, 222.º-B, 292.º-A, 294.º-A, 294.º-B, 294.º-C, 294.º-D, 294.º-E, 294.º-F, 294.º-G, 294.º-H, 294.º-I, 294.º-J, 294.º-K, 294.º-L, 294.º-M, 294.º-N, 294.º-O, 294.º-P, 294.º-Q, 294.º-R, 359.º-A, 359.º-B e 373.º-A ao Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho.

2. Em consequência do aditamento dos artigos 294.º-A a 294.º-R, é alterada a epígrafe do Capítulo II, do Título III, passando a ser “Trabalho Temporário”, sendo-lhe adicionadas cinco secções, integrando os artigos 294.º-A a 294.º-D a Secção I, sob a epígrafe “Disposições Gerais”, os artigos 294.º-E a 294.º-I a Secção II, sob a epígrafe “Contrato de Utilização de Trabalho Temporário”, os artigos 294.º-J a 294.º-L a Secção III, sob a epígrafe “Contrato de Trabalho Temporário”, os artigos 294.º-M e 294.º-N a Secção IV, sob a epígrafe “Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária” e os artigos 294.º-O a 294.º-R a Secção V, sob a epígrafe “Regime de Prestação de Trabalho de Trabalhador Temporário”.

3. É aditado um Capítulo V ao Título III do Livro II, sob a epígrafe “Teletrabalho”, integrando os artigos 359.º-A e 359.º-B.

4. Tendo em conta o disposto nos números anteriores, com a nova sistematização e artigos aditados, o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, na parte correspondente, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 149.º-A

Duração média do trabalho

1. Sem prejuízo dos limites previstos no artigo 149.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado nos termos do artigo 150.º- B.

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

3. Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4. O disposto nos n.ºs 1 e 2 não é aplicável aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos do horário de trabalho.

Artigo 150.º-A

Regime especial de adaptabilidade

1. Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

2. O acordo referido no número anterior pode ser obtido mediante proposta, por escrito, do empregador aos trabalhadores, devendo estes pronunciar-se sobre a mesma num prazo de 21 dias após a sua receção, sob pena de se presumir a sua aceitação.

3. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não conta para efeitos do disposto no n.º 1.

4. Entrando em vigor um instrumento de regulamentação coletiva sobre a adaptabilidade, na pendência de um acordo com os trabalhadores sobre a mesma matéria, este mantém-se até ao termo do seu período de referência.

5. Só podem ser sujeitos ao regime especial de definição do período normal de trabalho em termos médios, nos termos deste artigo, trabalhadores representativos de até 20% dos efetivos da empresa.

Artigo 150.º- B

Período de referência

1. Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência ao período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo ser superior a 12 meses.

2. Não havendo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a estabelecer o período de referência, este não pode ser superior a quatro meses.

3. Na situação a que se refere o número 2, 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 direção, ou que tenha poder de decisão autónomo;

c) Atividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;

d) Atividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com caráter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;

e) Atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:

i. Receção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a atividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;

ii. Portos ou aeroportos;

iii. Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou proteção civil;

iv. Produção, transporte ou distribuição de gás, água, eletricidade, 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 atividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;

g) Caso fortuito ou de força maior;

h) Acidente ou risco de acidente iminente.

4. Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objetivas 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.

Artigo 151.º-A

Horário concentrado

1. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas diárias:

a) Por acordo entre empregador e trabalhador, ouvido o respetivo sindicato representativo, ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho

consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2. Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o horário concentrado, ou o acordo celebrado para o efeito entre empregador e trabalhador regulam a retribuição e outras condições da sua aplicação.

Artigo 176.º-A

Forma e conteúdo do 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) Identificação 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. O contrato deve ser celebrado em dois exemplares, sendo um para o trabalhador e outro para o empregador.

4. Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

Artigo 221.º -A

Informações e negociação em caso de despedimento coletivo

1. Nos cinco dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 221.º, é iniciada uma fase de informações e negociação entre o empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar.

2. O empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

3. De cada reunião de negociação deve ser elaborada ata, contendo os pontos acordados, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

4. Na falta de acordo nos quinze dias posteriores ao início das negociações, o empregador ou a sua associação ou o organismo sindical poderá requerer a mediação junto dos órgãos públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem, nos termos da lei de arbitragem, Lei n.º 76/VI/2005 de 16 de Agosto.

Artigo 221.º -B

Intervenção da Direção-Geral do Trabalho

1. A Direção-Geral do Trabalho participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a sua regularidade, tanto do ponto de vista substantivo, como procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2. A Direção-Geral do Trabalho caso constate alguma irregularidade do ponto de vista substantivo ou procedimental deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

Artigo 222.º -A

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 um dia de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, mediante concertação prévia entre o trabalhador e o empregador.

Artigo 222.º -B

Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, nos termos previstos na lei, denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à indemnização.

Artigo 292.º-A

Indemnização por despedimento sem justa causa

O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador doméstico, confere a este o direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de serviço até à data do despedimento, nos casos de contrato sem termo ou a termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

CAPÍTULO II

TRABALHO TEMPORÁRIO

Secção I

Disposições gerais

Artigo 294.º-A

Trabalho temporário

1. O trabalho temporário consiste no trabalho prestado por empresa de trabalho temporário a uma empresa utilizadora para atender necessidades transitórias de pessoal e acréscimo excecional e temporário da atividade da empresa.

2. O trabalho temporário pressupõe a celebração pela empresa de trabalho temporário dos seguintes contratos:

- a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;
- b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;
- c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

3. Entende-se por:

- a) Contrato de trabalho temporário: o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador,

pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade 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 atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado;
- 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.

- d) Empresa de trabalho temporário: toda a pessoa coletiva que tenha por objeto exclusivo a cedência temporária da atividade de trabalhadores a utilizadores, que para esse feito recruta e remunera.

Artigo 294.º-B

Exercício de atividade de trabalho temporário

O licenciamento e o exercício de atividade de trabalho temporário é objeto de legislação específica.

Artigo 294.º-C

Nulidades dos contratos

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 licenciada para o exercício da respetiva atividade.

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. É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo 294.º-E.

4. No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

5. 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.

6. No caso previsto no n.º 3, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

7. No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

8. Em substituição do disposto no n.ºs 4, 5, 6 ou 7, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de atividade, por uma indemnização nos termos do n.º 4 do artigo 241.º.

Artigo 294.º-D

Responsabilidade da empresa do utilizador ou da empresa de trabalho temporário

1. O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

2. 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 dois anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

Secção II

Contrato de utilização de trabalho temporário

Artigo 294.º-E

Admissibilidade

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 361.º e das alíneas a) a h) do artigo 366.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 prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- c) Substituição de trabalhador em caso de passagem provisória deste ao regime de trabalho a tempo parcial.

2. Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do artigo 366.º, considera-se acréscimo excecional de atividade da empresa o que tenha duração até 9 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 coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Artigo 294.º-F

Justificação do contrato

Cabe ao utilizador a prova dos fatos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

Artigo 294.º -G

Forma e conteúdo

1. O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de identificação fiscal, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- h) Data da celebração do contrato.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos fatos 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 atividade a exercer por este, sem o qual o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4. O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

5. 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 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-H

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1. O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo, certo ou incerto.

2. A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de três anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respetivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excecional da atividade da empresa.

3. Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação.

4. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 15 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 294.º-I

Proibição de contratos sucessivos

1. No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimo excecional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal.

Secção III

Contrato de Trabalho Temporário

Artigo 294.º-J

Admissibilidade

1. O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo, 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 prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-K

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares, sendo um do trabalhador, devendo conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos fatos que os integram;
- c) Atividade 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 8 do artigo 294.º-C.

3. O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de dois meses, não sendo permitida a sua renovação.

Artigo 294.º-L

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 pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.

3. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder três anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respetivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excecional de atividade da empresa.

4. 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.

5. À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo n.º 5 do artigo 365.º.

Secção IV

Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado Para Cedência Temporária

Artigo 294.º-M

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, sendo um para o trabalhador, devendo 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) Atividade 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 294.º-O.

2. Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do no 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 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-N

Período sem cedência temporária

1. No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário.

2. Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

- a) Caso não exerça atividade, a compensação equivalente a dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
- b) Caso exerça atividade na empresa de trabalho temporário, à retribuição correspondente à atividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

Secção V

Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário

Artigo 294.º-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 respetivo contrato.

2. Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

3. O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

4. Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

5. O trabalhador tem direito à retribuição mínima 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 às prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7. 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% do valor da retribuição base.

8. 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.

Artigo 294.º-P

Segurança e saúde no trabalho temporário

1. O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de proteção 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 afeto 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 adotar 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;

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 respetivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

5. A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.

6. O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7. O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contraindicação.

8. O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, à Inspeção Geral do Trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores, se existir.

Artigo 294.º-Q

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 setenta e duas 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 294.º-R

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 coletiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2. O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, exceto 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 atividade 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 atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO V

TELETRABALHO

Artigo 359.º-A

Definição

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 359.º-B

Regime jurídico

O regime jurídico do teletrabalho é regulado por legislação especial no prazo de seis meses a contar da aprovação do presente diploma.

Artigo 373.º-A

Prescrição da infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano após a sua prática, ou no prazo de prescrição da lei penal se o fato constituir igualmente crime.”

Artigo 3.º

Normas transitórias

1. Sem prejuízo do disposto no presente artigo, ficam sujeitos às normas aprovadas pelo presente diploma os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de fatos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2. Excetua-se do disposto na primeira parte do número anterior, os contratos de trabalho a que faz referência o n.º 5 do artigo único da Lei n.º 101/IV/93, de 31 de dezembro.

3. As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas constantes desta lei devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a sua entrada em vigor, sob pena de nulidade.

4. As normas do presente diploma, não se aplicam 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 a cessação de contrato de trabalho.

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 150.º, 152.º, 223.º e 296.º do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 240 dias após a data da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros

José Maria Pereira Neves – Janira Isabel Fonseca Hopffer Almada.

Promulgado em 3 de Fevereiro de 2016

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS ALMEIDA FONSECA.

Secretaria-Geral do Governo, aos 4 de Fevereiro de 2016. – A Secretária-Geral do Governo, *Vera Helena Pires Almeida.*



I SÉRIE
**BOLETIM
OFICIAL**

Registo legal, nº 2/2001, de 21 de Dezembro de 2001

Endereço Electronico: www.incv.cv



Av. da Macaronésia, cidade da Praia - Achada Grande Frente, República Cabo Verde
C.P. 113 • Tel. (238) 612145, 4150 • Fax 61 42 09
Email: kioske.incv@incv.cv / incv@incv.cv

I.N.C.V., S.A. informa que a transmissão de actos sujeitos a publicação na I e II Série do *Boletim Oficial* devem obedecer as normas constantes no artigo 28º e 29º do Decreto-Lei nº 8/2011, de 31 de Janeiro.

Título:
Código Laboral Cabo-Verdiano

Ano de Publicação: 2020

ISBN: 978-989-9018-06-8

Série: Caderno Especial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt