













# Labor Code

 Sources of labor law Application of labor law	 Employment contract: general provisions	 Work performance: local, time, vacation, rest, holidays, faults ...
 Remuneration and other capital benefits	 Prevention and repair of occupational accidents and diseases	 Contractual vicissitudes
 Breach of contract	 Termination of employment contract	 Collective law
 Work Process Code	 civil Code	 Criminal Code

## TITLE II Contract of employment

### CHAPTER I General provisions

#### SECTION I Employment contract

##### Article 11 Notion of employment contract

Employment contract is one in which a natural person undertakes, by way of remuneration, to provide his or her activity to another or other persons, within the organization and under their authority.

##### Article 12 Presumption of employment contract

1 - The existence of an employment contract shall be presumed to exist if, in the relationship between the person who provides an activity and another or those who benefit from it, there are some of the following:

- a)** The activity is carried out in a place belonging to its beneficiary or Determined by him;
- B)** The equipment and instruments of work used belong to the beneficiary of the activity;
- C)** The activity provider observes the start and end times of the service, determined by the beneficiary of the service;
- D)** a certain amount is paid to the activity provider, as a consideration, of the activity;

2 - **A** very serious offense attributable to the employer is the provision of activity, in an apparently autonomous manner, under conditions typical of a work contract, which may cause injury to the employee or the State.

3 - In case of recurrence, the accessory sanction of deprivation of the right to a subsidy or benefit granted by a public entity or service, for a period of up to two years, shall be applied.

4 - For the payment of the fine, the employer shall be jointly and severally liable, companies which are in a relationship of mutual ownership, dominion or group, as well as the manager, administrator or director, under the conditions referred to in article 334 And Article 335 (2)

#### SECTION II Subjects

##### SUBSECTION I Capacity

##### Article 13 General principle of capacity

The ability to enter into a work contract is governed by general terms of law and by the provisions of this Code.

##### SUBSECTION II Personality rights

##### Article 14 Freedom of expression and opinion

The freedom of expression and dissemination of thought and opinion, with respect to the personality rights of the worker and the employer, including the natural persons who represent him, and the normal functioning of the company, are recognized within the company.

##### Article 15 Physical and moral integrity

The employer, including the natural persons who represent him, and the worker shall enjoy the right to their physical and moral integrity.

**Article 16**  
**Reservation of the privacy of private life**

1 - The employer and the employee must respect the personality rights of the counterparty, being responsible, in particular, to keep a reservation on the privacy of private life.

2. The right to the privacy of private life shall include access to and disclosure of aspects relating to the intimate and personal sphere of the parties, in particular in relation to family, affective and sexual life, health and beliefs Political and religious.

**Article 17**  
**Protection of personal data**

1. The employer may not require a jobseeker or a worker to provide information concerning: ( **a**) his private life, unless it is strictly necessary and relevant for assessing his suitability for the performance of the employment contract, and Written statement of reasons; **(B)** their health or condition of pregnancy, unless justified by the particular requirements inherent in the nature of the professional activity and the reasoning given in writing.

2 - The information provided for in paragraph b) of the preceding paragraph is provided to a physician, who can communicate to the employer only if the employee is able to perform the activity.

3 - The candidate for employment or the worker who has provided information of a personal nature shall have the right to control his / her personal data, being able to take note of its content and the purposes for which it is intended, as well as require its correction and updating.

4 - The files and computer accesses used by the employer for the processing of personal data of the candidate for employment or worker are subject to the legislation in force regarding the protection of personal data.

5 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

**Article 18**  
**Biometric data**

1 - The employer may only process biometric data of the employee after notification to the National Data Protection Commission.

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

3 - Biometric data shall be kept for the period necessary to achieve the purposes of the treatment for which they are intended and shall be destroyed at the time of transfer of the worker to another place of work or termination of the employment contract.

4 - The notification referred to in paragraph 1 must be accompanied by an opinion of the workers' committee or, if it is not available 10 days after the consultation, proof of the request for an opinion.

5 - Violation of the provisions of paragraph 3 constitutes a serious administrative offense.

**Article 19**  
**Medical Tests and Tests**

1 - In addition to the situations provided for in legislation on occupational safety and health, the employer may not, for the purpose of admission or stay in employment, require a jobseeker or a worker to perform or present medical tests or examinations, Of any nature, in order to prove physical or psychological conditions, except where the purpose is the protection and safety of the worker or third parties, or when particular requirements inherent in the activity justify it, and must in any case be provided in writing to the job seeker Or worker the respective grounds.

2. The employer may not, under any circumstances, require the candidate for employment or the worker to perform or submit tests or pregnancy tests.

3 - The doctor responsible for the tests and medical examinations can only communicate to the employer if the worker is or is not able to carry out the activity.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

**Article 20**  
**Means of remote surveillance**

1 - The employer may not use remote surveillance at the workplace through the use of technological equipment, in order to control the professional performance of the worker.

2 - The use of equipment referred to in the previous number is lawful whenever it has for the purpose the protection and security of people and goods or when particular requirements inherent to the nature of the activity justify it.

3 - In the cases provided for in the preceding paragraph, the employer shall inform the worker of the existence and purpose of the means of surveillance used, and shall indicate in the places subject the following words, as appropriate: "This place is under surveillance of a circuit Closed television "or" This place is under surveillance of an closed circuit television, proceeding to the recording of image and sound ", followed by an identifying symbol.

4 - A violation of the provisions of paragraph 1 is a very serious offense and it is a minor offense to violate the provisions of paragraph 3.

**Article 21**  
**Use of means of remote surveillance**

1 - The use of means of remote surveillance in the workplace is subject to authorization by the National Data Protection Commission.

2. Authorization may be granted only if the use of the means is necessary, appropriate and proportionate to the objectives to be attained.
3. Personal data collected by means of distance surveillance shall be kept for such period as is necessary for the purposes of the intended use and shall be destroyed at the time of transfer to another place of work or termination of the contract Of work
- 4 - The request for authorization referred to in paragraph 1 shall be accompanied by an opinion of the workers' committee or, if it is not available 10 days after the consultation, proof of the request for an opinion.
- 5 - Violation of the provisions of paragraph 3 constitutes a serious administrative offense.

**Article 22**  
**Confidentiality of messages and access to information**

- 1 - The employee has the right of reservation and confidentiality regarding the content of personal messages and access to non-professional information that he or she sends, receives or queries, including by electronic mail.
2. The provisions of the preceding paragraph shall not affect the employer's power to establish rules for the use of the means of communication in the enterprise, in particular electronic mail.

**SUBSECTION III**  
**Equality and non-discrimination**

**DIVISION I**  
**General provisions on equality and non-discrimination**

**Article 23**  
**Concepts on equality and non-discrimination**

1. For the purposes of this Code, the following shall be considered: (
  - a)** Direct discrimination, where, on account of a factor of discrimination, a person is subjected to treatment less favorable than that which is, has been or will be given to Another person in a comparable situation;
  - (B)** indirect discrimination where an apparently neutral provision, criterion or practice is likely to put a person on a discriminatory basis in a position of disadvantage compared to others, unless that provision, criterion or practice is objectively Legitimate end and that the means of achieving it are appropriate and necessary;
  - C)** Equal work, **One in which the functions performed at the service of the same employer are equal or objectively similar in nature, quality and quantity;**
  - D)** Work of equal value, in which the functions performed at the service of the same employer are equivalent, taking into account, in particular, the qualification or experience required, the responsibilities attributed, the physical and psychological effort and the conditions under which the work is performed.
- 2 - Discrimination is the mere order or instruction that has the purpose of harming someone because of a factor of discrimination.

**Article 24**  
**Right to equality in access to employment and work**

1. A worker or a job seeker shall have the right to equal opportunities and treatment with regard to access to employment, training and promotion or professional career and working conditions, and shall not be privileged, benefited, disadvantaged, deprived of Any right or freedom from any duty owing, in particular, to ancestry, age, sex, sexual orientation, gender identity, marital status, family status, economic situation, education, social origin or condition, genetic heritage, Disability, chronic illness, nationality, ethnic origin or race, territory of origin, language, religion, political or ideological beliefs and trade union membership, and the State shall promote equal access to such rights.
- 2 - The right referred to in the previous number shall concern in particular:
  - A )** Selection criteria and conditions of employment, in any sector of activity and at all hierarchical levels;
  - (B)** access to all types of vocational guidance, training and retraining at all levels, including the acquisition of practical experience;
  - C)** The remuneration and other benefits of property, promotion at all hierarchical levels and criteria for the selection of workers to dismiss;
  - D)** Membership or participation in structures of collective representation, or any other organization whose members carry on a particular profession, including the benefits attributed by them.
- 3 - The provisions of the preceding paragraphs shall not affect the application:
  - A)** Of legal provisions regarding the exercise of a professional activity by foreigner or stateless person;
  - (B)** provisions relating to the special protection of genetic heritage, pregnancy, parenthood, adoption and other situations relating to the reconciliation of work and family life.
- 4 - The employer shall display in the company, in an appropriate place, the information regarding the rights and duties of the worker in matters of equality and non-discrimination.
- 5 - It is a very serious offense to violate the provisions of paragraph 1 and it is a minor offense to violate the provisions of paragraph 4.

**Article 25**  
**Prohibition of discrimination**

- 1 - The employer may not discriminate, directly or indirectly, on account of the factors referred to in paragraph 1 of the preceding article.
2. Discrimination based on a factor of discrimination which constitutes a justifiable and determining requirement for the pursuit of the professional activity by virtue of the nature of the activity in question or the context in which it is carried out shall not constitute discrimination, the aim being legitimate and the proportional requirement .
- 3 - Differences in treatment based on age, which are necessary and appropriate to the attainment of a legitimate objective, namely employment policy, the labor market or vocational training, are permitted in particular.
- 4 - The legal provisions or instruments of collective labor regulation that justify the conduct referred to in the previous paragraph must be periodically evaluated and revised if they are no longer justified.
- 5 - It is for those who claim discrimination to indicate the worker or workers in relation to whom it is considered discriminated, and it is incumbent upon the employer to prove that the difference in treatment is not based on any factor of discrimination.
- 6 - The provisions of the preceding paragraph shall apply, in particular, in case of invocation of any discriminatory practice in access to work or vocational training or in working conditions, in particular for reasons of exemption for prenatal consultation, protection of the health and safety of workers Pregnant, puerperal or breastfeeding, parental leave or absenteeism.
- 7 - The act of retaliation that damages the worker as a result of rejection or submission to a discriminatory act is invalid.
- 8 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 7 constitutes a very serious offense.

**Article 26**  
**Rules contrary to the principle of equality and non-discrimination**

1. The provision of a collective labor regulation instrument or of an internal company regulation that establishes a profession or professional category that specifically concerns workers of one of the sexes is considered applicable to workers of both sexes.
- 2 - The provision of a collective labor regulation instrument or an internal company regulation that establishes working conditions, namely remuneration, applicable exclusively to workers of one of the sexes for professional category corresponding to equal work or work of equal value is considered Replaced by the most favorable provision applicable to workers of both sexes.
- 3 - The provisions of the preceding paragraphs shall apply to a provision contrary to the principle of equality on the basis of another factor of discrimination.
- 4 - The provision of statute of representative organizations of employers or workers restricting access to employment, professional activity, vocational training, working conditions or professional career exclusively to workers of either sex, except in the cases provided for in paragraph 2 And those laid down in a specific law deriving from the protection of the genetic heritage of the worker or his or her descendants, shall be deemed to apply to workers of both sexes.

**Article 27**  
**Positive action measure**

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

**Article 28**  
**Compensation for a discriminatory act**

The practice of a discriminatory act adversely affecting a worker or a job seeker entitles him to compensation for pecuniary and non-property damages, under the general terms of law.

**DIVISION II**  
**Prohibition of harassment**

**Article 29**  
**Harassment**

- 1 - Harassment shall mean unwanted behavior, including discrimination based on access to employment or employment, work or vocational training, with the aim or effect of disrupting or Dignity, or create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilizing environment.
- 2 - Sexual harassment constitutes unwanted sexual behavior, in a verbal, non-verbal or physical form, with the purpose or effect referred to in the preceding paragraph.
- 3 - **The** practice of harassment applies the provisions of the previous article.
- 4 - Violation of the provisions of this article constitutes a very serious offense.

**DIVISION III**  
**Equality and non-discrimination on the basis of sex**

**Article 30**  
**Access to employment, professional activity or training**

1. The exclusion or restriction of access to employment or to a sex worker for a particular activity or to the professional training required to gain access to that activity constitutes discrimination based on sex.
- 2 - A job offer and other form of advertising relating to pre selection or recruitment shall not contain, directly or indirectly, any restriction, specification or

2 - A job offer and other form of advertising relating to pre-selection or recruitment shall not contain, directly or indirectly, any restriction, specification or preference based on sex.

3. In the case of vocational training directed at the predominantly male and female workers, preference should be given to sex workers with less representation and, where appropriate, to workers with reduced educational levels without qualification Or one-parent family member or in the case of parental leave or adoption.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

### **Article 31 Equal working conditions**

1 - Workers shall have the right to a level playing field, in particular with regard to remuneration, and the elements which determine it shall not contain any discrimination based on sex.

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

**a)** Any type of variable remuneration, namely that paid for the task, is established on the basis of the same unit of measure;

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

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

4 - Notwithstanding the provisions of the previous paragraph, the licenses, absences or waivers related to protection in parenthood can not justify differences in the remuneration of employees.

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

6 - A violation of the provisions of paragraph 1 is a very serious offense and serious violation of the provisions of paragraph 5 is a serious breach.

### **Article 32 Registration of recruitment processes**

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

**a)** Invitations for the filling of posts;

**B)** Job vacancy announcements;

**C)** Number of applications for curricular assessment;

**D)** Number of candidates present in pre-selection interviews;

**E)** Number of candidates waiting for admission;

**F)** Results of tests or admission or selection tests;

**(G)** social reports relating to data, making it possible to analyze the existence of any discrimination against persons of either sex in access to employment,

2 - It is a minor offense to violate the provisions of this article.

## **SUBSECTION IV Parenting**

### **Article 33 Parenting**

1 - Motherhood and paternity are eminent social values.

2 - Workers have the right to the protection of society and the State in carrying out their irreplaceable action in relation to the exercise of parenthood.

### **Article 34 Articulation with social protection system**

1 - Social protection in the situations provided for in this sub-section, in particular the social benefit schemes for the different periods of parental leave, is contained in specific legislation.

2. For the purposes of this sub-section, periods of parental leave shall be deemed equivalent to the periods for granting the corresponding social benefits, allocated to one of the parents under the solidarity subsystem and the social security system or other social security scheme. Compulsory social protection.

### **Article 35 Protection in parenthood**

1 - Protection in parenthood takes the form of the following rights:

**a)** Leave in case of clinical risk during pregnancy;

**B)** Leave for termination of pregnancy;

**C)** Parental leave, in any of the modalities;

**D)** Adoption leave;

**E)** Complementary parental leave in any of the modalities;

**F)** Exemption from the work of a pregnant worker, pregnant or breastfeeding woman, due to the protection of her safety and health;

**G)** Exemption for prenatal consultation;

**H)** Exemption for evaluation for adoption;

**I)** Exemption for breastfeeding or breastfeeding;

**J)** Faults for child care;

**L)** Faults for assistance to the net;

**M)** Leave for child care;

**N)** Leave to assist a child with a disability or a chronic illness; **O)** Part-time work of a worker with family responsibilities; **P)** Flexible working hours with family responsibilities; **Q)** Exemption from work on an adaptable basis; **R)** Exemption from the provision of additional work; **S)** Exemption from work at night. **N)** Leave for assistance to a child with a disability or a chronic illness; **O)** Part-time work of a worker with family responsibilities; **P)** Flexible working hours with family responsibilities; **Q)** Exemption from work on an adaptable basis; **R)** Exemption from the provision of additional work; **S)** Exemption from work at night. **N)** Leave to assist a child with a disability or a chronic illness; **O)** Part-time work of a worker with family responsibilities; **P)** Flexible working hours with family responsibilities; **Q)** Exemption from work on an adaptable basis; **R)** Exemption from the provision of additional work; **S)** Exemption from work at night. **Q)** Exemption from work on an adaptable basis; **R)** Exemption from the provision of additional work; **S)** Exemption from work at night. **Q)** Exemption from work on an adaptable basis; **R)** Exemption from the provision of additional work; **S)** Exemption from work at night.

2. The rights provided for in the previous paragraph shall apply only after the birth of the child to working parents who are not prevented or totally inhibited from exercising parental responsibility, except for the right of the mother to enjoy 14 weeks of initial parental leave and Concerning protection during breastfeeding.

### **Article 36** **Concepts in the protection of parenthood**

1 - Under the system of protection of parenthood, the following definitions apply:

**a)** Pregnant worker means a pregnant worker who informs the employer of his or her condition in writing with a medical certificate; **(B)** worker who has recently given birth, is a woman worker and for a period of 120 days following the birth, who informs the employer of her condition in writing with a medical certificate or birth certificate of the child; **C)** Nursing worker, the worker who breastfeeds the child and informs the employer of his / her state, in writing, with the presentation of a medical certificate.

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

### **Article 37** **Leave at clinical risk during pregnancy**

1 - In a situation of clinical risk to the pregnant worker or to the unborn child, impeding the exercise of functions, regardless of the reason that determines this impediment and whether or not this is related to the conditions of work, if the employer does not provide the An activity that is compatible with her professional status and category, the worker is entitled to leave for a period of time that is considered necessary by medical prescription to prevent the risk, without prejudice to the initial parental leave.

2 - For the purpose of the previous paragraph, the worker shall inform the employer and present a medical certificate stating the expected duration of the leave, giving this information in advance of 10 days or, in case of urgency proven by the physician, as soon as possible.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 is a very serious offense.

### **Article 38** **Leave for pregnancy termination**

1 - In case of termination of pregnancy, the worker is entitled to a license lasting between 14 and 30 days.

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

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 is a very serious offense.

### **Article 39** **Modalities of parental leave**

Parental leave comprises the following modalities: (

**a)** Initial parental leave;  
**B)** Exclusive parental leave of the mother;  
**C)** Initial parental leave to be enjoyed by the father due to the impossibility of the mother;  
**D)** Exclusive parental leave of the father.

### **Article 40** **Initial parental leave**

1. The working mother shall be entitled, on the basis of the child's birth, to initial parental leave of 120 or 150 consecutive days, the enjoyment of which may be shared after childbirth, without prejudice to the rights of the mother referred to in the following article.

2 - The enjoyment of the license referred to in the previous number can be enjoyed simultaneously by the parents between 120 and 150 days.

3. The leave referred to in paragraph 1 shall be increased by 30 days if each of the parents has a period of 30 consecutive days, or two periods of 15 consecutive days, after the period of compulsory Referred to in paragraph 2 of the following article.

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

5 - In case of parental leave sharing, the mother and the father shall inform their respective employers, within seven days after giving birth, of the beginning and end of the periods to be enjoyed by each one, by giving a joint declaration.

**6** - The enjoyment of the initial parental leave simultaneously, of mother and father who work in the same company, being this a micro enterprise, depends on agreement with the employer.

**7** - If parental leave is not shared by the mother and the father, and without prejudice to the rights of the mother referred to in the following article, the parent who holds the license shall inform his / her employer, within seven days of delivery, of the duration Of the license and of the beginning of the respective period, together with a statement from the other parent stating that the latter is working and does not enjoy the initial parental leave.

**8** - In the absence of the declaration referred to in paragraphs 4 and 5, the license shall be issued by the mother.

**9** - In the case of a hospital stay of the child or of the parent who is enjoying the leave provided for in paragraphs 1, 2 or 3 during the period after childbirth, the leave shall be suspended, at the request of the parent, for the time Duration of hospitalization.

**10** - The suspension of the license in the case provided for in the previous number is made through communication to the employer, accompanied by a statement issued by the hospital.

**11** - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, 3, 7 or 8 is a very serious offense.

#### **Article 41** **Periods of parental leave exclusive to the mother**

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

**2** - The mother must enjoy six weeks of leave after childbirth.

**3** - A worker who intends to enjoy part of the leave before delivery must inform the employer of this purpose and submit a medical certificate stating the expected date of delivery, giving this information ten days in advance or, in the case of urgency proven by the doctor, as soon as possible.

**4** - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

#### **Article 42** **Initial parental leave to be enjoyed by one parent in case of impossibility of the other**

**1.** The father or mother shall be entitled to leave for the duration referred to in Article 40 (1), (2) or (3), or the remaining period of the leave, in the following cases:

**a)** Physical or psychic incapacity of the parent That you are on leave for as long as it remains;

**B)** Death of the parent who is taking the leave.

**2 - The** total duration of the license referred to in article 40, paragraph 2, shall only apply if the conditions set forth therein are fulfilled, at the date of the events referred to in the preceding paragraph.

**3** - In case of death or physical or mental incapacity of the mother, the initial parental leave to be enjoyed by the father lasts at least 30 days.

**4** - In the event of death or physical or mental incapacity of a non-working mother within 120 days of giving birth, the father shall be entitled to leave under the terms of paragraph 1, with the necessary adaptation, or of the previous number.

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

**6** - Violation of the provisions of paragraphs 1 to 4 constitutes a very serious offense.

#### **Article 43** **Parent parental leave**

**1** - The father shall be required to have parental leave of 15 working days, followed or interpolated, within 30 days of the birth of the child, five of which shall be taken consecutively immediately after the birth of the child.

**2** - After the license granted in the previous number is granted, the father shall also be entitled to 10 working days of leave, followed or interpolated, provided that they enjoy concurrent with the mother's initial parental leave.

**3** - In the case of multiple births, the leave provided for in the previous numbers adds two days for each twin besides the first.

**4** - For the purposes of the preceding paragraphs, the employee must advise the employer in advance that, in the case referred to in paragraph 2, it must not be less than five days.

#### **Article 44** **Adoption license**

**1** - In case of adoption under the age of 15, the applicant for adoption shall be entitled to the leave referred to in Article 40 (1) or (2).

**2** - In the case of multiple adoptions, the period of leave referred to in the previous number shall be increased by 30 days for each adoption in addition to

the first.

3. In the case of two candidates for adopters, the license shall be taken in accordance with Article 40 (1) and (2).

4 - The adoptive candidate shall not be entitled to leave in case of adoption of the child of the spouse or of a person with whom he / she lives in a de facto union.

5 - In case of incapacity or death of the adopting candidate during the leave, the surviving spouse, who is not a candidate for adoption and with whom adopts him / her living in communion of table and housing, is entitled to a license corresponding to the period not taken or to a minimum of 14 days.

6 - The license starts from the judicial or administrative trust, in accordance with the legal regime of adoption.

7 - When the administrative trust consists in confirming the child's stay in the custody of the adoptive parent, the latter shall be entitled to leave for the remaining period, provided that the date on which the child was actually in charge was before the end of parental leave Initial.

8 - In case of hospitalization of the adopting or adopting candidate, the period of leave is suspended for the duration of the hospitalization, and the latter must communicate this fact to the employer, presenting a supporting statement passed by the hospital.

9 - In case of sharing of the enjoyment of the license, the candidates for adoptive parents inform their employers, in advance of 10 days or, in case of proven urgency, as soon as possible, proving the judicial or administrative trust of the adopter and the age of the beginning and end of the periods to be enjoyed by each one, delivering for that purpose a joint declaration.

10 - If the adoption license is not shared, the candidate adopting the license informs the respective employer, within the periods referred to in the preceding paragraph, of the duration of the license and the beginning of the respective period.

11 - Violation of the provisions of paragraphs 1 to 3, 5, 7 or 8 is a very serious offense.

#### **Article 45 Exemption for evaluation for adoption**

In order to carry out an evaluation for the adoption, workers are entitled to three layoffs to travel to the social security services or reception of the technicians in their home, and must provide the appropriate justification to the employer.

#### **Article 46 Waiver for prenatal consultation**

1 - The pregnant worker has the right to leave the work for prenatal consultations, for the time and number of times necessary.

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

3 - Whenever prenatal consultation is only possible during working hours, the employer may require the worker to provide proof of this circumstance and to carry out the consultation or declaration of the same facts.

4 - For the purpose of the previous numbers, the preparation for childbirth is equated with prenatal consultation.

5 - The father is entitled to three layoffs to accompany the worker to prenatal consultations.

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

#### **Article 47 Dispensing for breastfeeding or breastfeeding**

1 - The mother who breastfeeds the child has the right to work exemption for this purpose, during the duration of breastfeeding.

2 - If there is no breastfeeding, as long as both parents exercise professional activity, either or both of them, according to a joint decision, are entitled to waiving until the child reaches one year.

3 - The daily dispensation for breastfeeding or breastfeeding is taken in two distinct periods, with a maximum duration of one hour each, unless otherwise agreed with the employer.

4. In the case of multiple births, the waiver referred to in the previous number shall be increased by a further 30 minutes for each twin in addition to the first.

5. If either parent works part-time, the daily dispensation for breastfeeding or breastfeeding shall be reduced in proportion to their normal working hours and may not be less than 30 minutes.

6 - In the situation referred to in the preceding paragraph, the daily waiver shall be taken for a period not exceeding one hour and, if applicable, for a second period of the remaining duration, unless otherwise agreed with the employer.

7 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offense.

#### **Article 48 Waiver procedure for breastfeeding or breastfeeding**

1 - For the purpose of dispensing for breastfeeding, the worker informs the employer, 10 days before the start of the dispensation, that breastfeeds the child, and must submit a medical certificate if the dispensation extends beyond the first year of life of the child .

2 - For the purpose of dispensing for breastfeeding, the parent:

**a)** Communicates to the employer who breastfeeds the child, 10 days before the start of the dispensation;

**B)** Submit a document stating the joint decision;

**C)** Declares the period of leave enjoyed by the other parent, if applicable;

**D)** Proof that the other parent is a professional and, in the case of an employee, that informed the respective employer of the joint decision.



**B)** Proof that the other parent is a professional and, in the case of an employee, that informed the respective employer of the joint decision.

#### **Article 49** **Missing for child care**

- 1** - The worker may be absent from work to provide urgent and essential assistance, in case of illness or accident, to a child under 12 years old or, regardless of age, a child with a disability or a chronic illness, up to 30 days a year or throughout The period of possible hospitalization.
- 2** - The worker may miss work up to 15 days a year to provide urgent and essential assistance in case of illness or accident to a child who is 12 years of age or older who, if he is older, is part of his household.
- 3** - **The** periods of absence foreseen in the previous numbers add one day for each child besides the first.
- 4** - The possibility of failure provided for in the previous numbers can not be exercised simultaneously by the father and the mother.
- 5** - For the purpose of justifying the fault, the employer may require the worker:
  - a)** Proof of the unavoidable and essential nature of the assistance;
  - B)** Declaration that the other parent has a professional activity and does not lack for the same reason or is unable to provide the assistance;
  - C)** In the case of hospitalization, a statement of proof issued by the hospital.
- 6**. In the case referred to in paragraph 3 of the following article, the father or mother shall inform the respective employer of the assistance in question, and his right referred to in paragraphs 1 or 2 shall be reduced accordingly.
- 7** - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2 or 3 constitutes a serious administrative offense.

#### **Article 50** **Missing for Grandson Assistance**

- 1** - The worker may be absent up to 30 consecutive days after the birth of a grandchild who is living in communion at the table and housing and who is the child of a teenager under the age of 16.
- 2** - If there are two right holders, there is only one period of absences, to be enjoyed by one of them, or by both part time or in successive periods, according to a joint decision.
- 3** - The worker may also be absent, in replacement of the parents, to provide urgent and essential assistance, in case of illness or accident, to a minor grandson or, regardless of age, with a disability or chronic illness.
- 4** - For the purposes of paragraphs 1 and 2, the worker shall inform the employer in advance of five days, stating that:
  - a)** The grandson lives with him in communion of table and housing;
  - B)** The grandchild is the child of a teenager under the age of 16;
  - C)** The spouse of the worker is engaged in a professional activity or is physically or psychically unable to care for the grandchild or does not live in communion and housing with the grandchild.
- 5** - The provisions of this article shall apply to a guardian of the adolescent, to a worker who has been granted judicial or administrative trust, as well as to his or her spouse or unmarried partner.
- 6** - In the case referred to in paragraph 3, the employee shall inform the employer, within the period provided for in paragraphs 1 or 2 of article 253, stating:
  - a)** The urgency and indispensability of the assistance;
  - B)** That the parents are employed and do not lack for the same reason or are unable to provide the assistance, nor that no other relative of the same degree is lacking for the same reason.
- 7** - A worker who opts for part-time work under the terms of this article shall not be penalized in terms of evaluation and career progression.
- 8** - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2 or 3 constitutes a serious administrative offense.

#### **Article 51** **Complementary parental leave**

- 1** - The father and the mother are entitled, for the care of a child or adopted up to six years of age, to supplementary parental leave, in any of the following ways:
  - a)** Extended parental leave for three months;
  - (B)** part-time work for 12 months, with a normal working time equal to half the full time;
  - (C)** interim periods of extended parental leave and part-time work where the total duration of absence and reduction of working time is equal to normal working hours of three months;
  - D)** Interpolated absences from work with duration equal to normal working periods of three months, provided they are provided for in a collective labor regulation instrument.
- 2** - The father and the mother may enjoy any of the modalities referred to in the preceding number in a consecutive way or up to three interpolated periods, and one parent is not allowed to overlap with the law of the other.
- 3**. If both parents wish to take the license simultaneously and are employed by the same employer, the latter may defer the license of one of them on the basis of overriding requirements relating to the operation of the undertaking or service, provided that the reasoning is given in writing.
- 4** - During the period of supplementary parental leave in any of the modalities, the worker may not engage in any other activity incompatible with his or her purpose, such as subordinate work or the continuous provision of services outside his or her habitual residence.
- 5** - The exercise of the rights referred to in the previous numbers depends on information about the desired modality and the beginning and end of each period, written in writing to the employer 30 days before its beginning.
- 6** - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2 or 3 constitutes a serious administrative offense.

#### **Article 52**

## Child Care Leave

- 1 - Once the right referred to in the previous article has been exhausted, the parents shall be entitled to leave for child care, consecutively or interpolated, for up to two years.
- 2 - In the case of a third child or more, the license provided for in the previous number is limited to three years.
- 3 - The employee is entitled to leave if the other parent is engaged in a professional activity or is prevented or totally inhibited from exercising parental authority.
- 4 - If there are two holders, the license may be enjoyed by either or both of them in successive periods.
- 5 - During the leave period for child care, the worker can not carry out any other activity incompatible with the purpose, namely subordinate work or continued services outside his habitual residence.
- 6 - For the exercise of the right, the worker informs the employer, in writing and with the advance of 30 days:
  - a) The beginning and end of the period in which he intends to enjoy the license;
  - B) That the other parent has a professional activity and is not at the same time in a situation of license, or that is totally prevented or inhibited from exercising parental authority;
  - C) That the minor lives with him in communion of table and housing;
  - D) That the maximum duration of the license is not exhausted.
- 7 - In the absence of any indication to the contrary by the employee, the license lasts for six months.
- 8 - **The** extension of the period of leave by the worker, within the limits provided for in paragraphs 1 and 2, paragraph 6 shall apply.
- 9 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a serious administrative offense.

## Article 53

### License for assistance to children with disabilities or chronic illness

- 1 - The parents are entitled to leave for a period of up to six months, extendable up to four years, for the care of a child with a disability or a chronic illness.
- 2 - If the child with a disability or a chronic illness is 12 years or older the need for assistance is confirmed by medical certificate.
- 3 - The regime set out in paragraphs 3 to 8 of the previous article shall apply to the license provided for in paragraph 1.
- 4 - **A** serious breach of the provisions of paragraph 1 is a serious breach.

## Article 54

### Reduction of working time for assistance to a minor child with a disability or chronic illness

- 1 - Parents of a minor with a disability or a chronic illness, aged not more than one year, are entitled to a reduction of five hours of the normal weekly working period or other special working conditions for child care.
- 2 - There is no place for the exercise of the right referred to in the preceding paragraph when one of the parents does not exercise professional activity and is not prevented or totally inhibited from exercising parental authority.
3. If both parents are entitled, the reduction of the normal working time may be used by either parent or both in successive periods.
- 4 - The employer must adjust the working hours resulting from the reduction of the normal period of work taking into account the preference of the worker, without prejudice to imperative requirements of the operation of the company.
- 5 - The reduction of the normal weekly working period does not imply a reduction of rights enshrined in the law, except for remuneration, which is due only to the extent that the reduction in each year exceeds the number of substitutable absences for loss of enjoyment vacation days.
- 6 - In order to reduce the normal weekly working period, the employee must inform the employer of his intention ten days in advance, as well as:
  - a) Submit a medical certificate proving the disability or chronic illness;
  - (B) declare that the other parent has a professional activity or that is totally prevented or inhibited from exercising parental authority and, if appropriate, that he / she does not exercise that right at the same time.
- 7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 3, 4 or 5 constitutes a serious administrative offense.

## Article 55

### Part-time work of a worker with family responsibilities

- 1 - A worker with a child under 12 years old or, regardless of age, a child with a disability or a chronic illness living with him / her in communion at the table and in housing shall be entitled to work part-time.
- 2 - The right may be exercised by either parent or both in successive periods after parental leave in any of its forms.
3. Unless otherwise agreed, the normal period of part-time work shall be half of full-time work in a comparable situation and, depending on the worker's request, shall be provided on a daily basis in the morning or afternoon or three days a week .
- 4 - The provision of part-time work may be extended up to two years or, in the case of a third child or more, three years, **Or, in the case of a child with a disability or a chronic illness, four years.**
- 5 - During the part-time working period, the employee may not engage in any other activity incompatible with his or her purpose, such as subordinate work or the performance of services outside his habitual residence.

work or the continuous provision of services outside his or her habitual residence.

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

7. A worker who opts for part-time work under the terms of this article shall not be penalized in terms of evaluation and career development.

8 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious administrative offense.

#### **Artigo 56.º**

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Artigo 57.º**

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 – O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
  - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

#### **Artigo 58.º**

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 – O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

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

#### **Artigo 59.º**

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

#### **Artigo 60.º**

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1 – A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 – À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 – A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 – A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 – Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

#### **Artigo 61.º**

##### **Formação para reinserção profissional**

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### **Artigo 62.º**

##### **Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 – Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 – Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 – Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 – É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 – As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

### **Artigo 63.º**

#### **Protecção em caso de despedimento**

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

### **Artigo 64.º**

#### **Extensão de direitos atribuídos a progenitores**

1 – O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 – Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

### **Artigo 65.º**

#### **Regime de licenças, faltas e dispensas**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 – A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 – As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 – A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 – No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 – A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

## **SUBSECÇÃO V**

### **Trabalho de menores**

#### **Artigo 66.º**

#### **Princípios gerais relativos ao trabalho de menor**

1 – O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2 – O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 – O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4 – A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

#### **Artigo 67.º**

#### **Formação profissional de menor**

1 – O Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

2 – O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 – É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

4 – O menor que se encontre na situação do n.º 1 do artigo 69.º tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

#### **Artigo 68.º**

#### **Admissão de menor ao trabalho**

1 – Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 – A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 – O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 – Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar maior

4 – Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 – O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### **Artigo 69.º** **Admissão de menor sem escolaridade obrigatória** **ou sem qualificação profissional**

1 – O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em Centros Novas Oportunidades.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 – Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º

4 – O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.os 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e contra-ordenação leve a falta de comunicação prevista no número anterior.

6 – Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

#### **Artigo 70.º** **Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição**

1 - É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 - O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 - O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 - Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 - No caso previsto nos n.os 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

6 - Constitui contra-ordenação grave o pagamento de retribuição ao menor caso haja oposição escrita dos seus representantes legais.

#### **Artigo 71.º** **Denúncia de contrato por menor**

1 – O menor na situação referida no artigo 69.º que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2 – O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

#### **Artigo 72.º** **Protecção da segurança e saúde de menor**

1 – Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:  
**a)** Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;  
**b)** Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2 – Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Artigo 73.º** **Limites máximos do período normal de trabalho de menor**

1 – O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor.

3 – No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

**Artigo 74.º**  
**Dispensa de algumas formas de organização**  
**do tempo de trabalho de menor**

1 – O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 – Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

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

**Artigo 75.º**  
**Trabalho suplementar de menor**

1 – O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 – Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

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

**Artigo 76.º**  
**Trabalho de menor no período nocturno**

1 – É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 – O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 – O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 – No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5 – O disposto nos n.os 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

**Artigo 77.º**  
**Intervalo de descanso de menor**

1 – O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 – O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até trinta minutos.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 78.º**  
**Descanso diário de menor**

1 – O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos, ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 – Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivo objectivo, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia.

3 – O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;

b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2 deste artigo.

**Artigo 79.º**



## **Descanso semanal de menor**

- 1 – O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.
- 2 – O descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia em situação a que se referem os n.os 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objectivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.
- 3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### **Artigo 80.º**

#### **Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego**

- 1 – Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:
  - a) Antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes;
  - b) Aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes.
- 3 – O empregador que, sendo informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, pela qual é responsável o empregador que se encontre na situação referida no número anterior.

### **Artigo 81.º**

#### **Participação de menor em espectáculo ou outra actividade**

A participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

### **Artigo 82.º**

#### **Crime por utilização indevida de trabalho de menor**

- 1 – A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.
- 2 – No caso de o menor não ter completado a idade mínima de admissão ou não ter concluído a escolaridade obrigatória, os limites das penas são elevados para o dobro.
- 3 – Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

### **Artigo 83.º**

#### **Crime de desobediência por não cessação da actividade de menor**

Quando o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 72.º, notifica por escrito o infractor para que faça cessar de imediato a actividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.

## **SUBSECÇÃO VI**

### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

#### **Artigo 84.º**

##### **Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

- 1 – O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.
- 2 – O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.
- 3 – Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador.
- 4 – O regime do presente artigo consta de legislação específica.
- 5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

## **SUBSECÇÃO VII**

### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

#### **Artigo 85.º**

##### **Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 – O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 – O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional.

3 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 86.º**  
**Medidas de acção positiva em favor de trabalhador**  
**com deficiência ou doença crónica**

1 – O empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 – O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 – Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.

4 – Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho medidas de protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da actividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respectivos interesses.

**Artigo 87.º**  
**Dispensa de algumas formas de organização do tempo**  
**de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 – O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

- a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;
- b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 – Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

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

**Artigo 88.º**  
**Trabalho suplementar de trabalhador**  
**com deficiência ou doença crónica**

1 – O trabalhador com deficiência ou doença crónica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

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

**SUBSECÇÃO VIII**  
**Trabalhador-estudante**

**Artigo 89.º**  
**Noção de trabalhador-estudante**

1 – Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 – A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

**Artigo 90.º**  
**Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante**

1 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 - O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está

afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 - Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 - O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 - Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 - O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4 e 6 a 8.

#### **Artigo 91.º**

##### **Faltas para prestação de provas de avaliação**

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 - Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4 - A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º

5 - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 6.

#### **Artigo 92.º**

##### **Férias e licenças de trabalhador-estudante**

1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### **Artigo 93.º**

##### **Promoção profissional de trabalhador-estudante**

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

#### **Artigo 94.º**

##### **Concessão do estatuto de trabalhador-estudante**

1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3 - O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6 - O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

#### **Artigo 95.º** **Cessação e renovação de direitos**

1 – O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2 – Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 – Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 – O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### **Artigo 96.º** **Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante**

1 – O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 – O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3 – Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 – O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

#### **Artigo 96.º-A** **Legislação complementar**

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

### **SUBSECÇÃO IX** **O empregador e a empresa**

#### **Artigo 97.º** **Poder de direcção**

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### **Artigo 98.º** **Poder disciplinar**

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

#### **Artigo 99.º** **Regulamento interno de empresa**

#### **Regulamento interno de empresa**

- 1 - O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.
- 2 - Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- 3 - O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
- 4 - A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.
- 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

#### **Artigo 100.º** **Tipos de empresas**

1 – Considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2 – Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3 – No ano de início da actividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

#### **Artigo 101.º** **Pluralidade de empregadores**

1 – O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2 – O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 – Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

4 – Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário.

5 – A violação de requisitos indicados nos n.os 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.

#### **SECÇÃO III** **Formação do contrato**

##### **SUBSECÇÃO I** **Negociação**

##### **Artigo 102.º** **Culpa na formação do contrato**

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

##### **SUBSECÇÃO II** **Promessa de contrato de trabalho**

##### **Artigo 103.º** **Regime da promessa de contrato de trabalho**

1 – A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;
- c) Actividade a prestar e correspondente retribuição.

2 – O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.

3 – À promessa de contrato de trabalho não é aplicável o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

##### **SUBSECÇÃO III**

## **Contrato de adesão**

### **Artigo 104.º**

#### **Contrato de trabalho de adesão**

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

### **Artigo 105.º**

#### **Cláusulas contratuais gerais**

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

## **SUBSECÇÃO IV**

### **Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho**

#### **Artigo 106.º**

##### **Dever de informação**

- 1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.
- 2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.
- 3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
  - a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
  - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
  - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
  - l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.
  - m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, nos termos de legislação específica.
- 4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.

### **Artigo 107.º**

#### **Meios de informação**

- 1 – A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
- 2 – Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do n.º 3 do artigo anterior.
- 3 – O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4 – Os documentos referidos nos n.os 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.
- 5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

### **Artigo 108.º**

#### **Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro**

- 1 – Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
  - a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
  - b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
  - c) Condições de repatriamento;
  - d) Acesso a cuidados de saúde.
- 2 – A informação referida na alínea b) ou c) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.
- 3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 109.º**  
**Actualização da informação**

- 1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e nos 30 dias subsequentes.
- 2 – O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.
- 3 – O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**SUBSECÇÃO V**  
**Forma de contrato de trabalho**

**Artigo 110.º**  
**Regra geral sobre a forma de contrato de trabalho**

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

**SECÇÃO IV**  
**Período experimental**

**Artigo 111.º**  
**Noção de período experimental**

- 1 – O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 2 – No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3 – O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

**Artigo 112.º**  
**Duração do período experimental**

- 1 – No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
  - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
- 2 – No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
  - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- 3 – No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 4 – O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
- 5 – A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.
- 6 – A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

**Artigo 113.º**  
**Contagem do período experimental**

- 1 – O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.
- 2 – Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

**Artigo 114.º**  
**Denúncia do contrato durante o período experimental**

- 1 – Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 2 – Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 3 – Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

✓ Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 10 dias.

4 – O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.os 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

## **SECÇÃO V** **Actividade do trabalhador**

### **Artigo 115.º** **Determinação da actividade do trabalhador**

1 – Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 – A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

3 – Quando a natureza da actividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

### **Artigo 116.º** **Autonomia técnica**

A sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

### **Artigo 117.º** **Efeitos de falta de título profissional**

1 – Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 – Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

### **Artigo 118.º** **Funções desempenhadas pelo trabalhador**

1 – O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 – A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 – Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 – Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

### **Artigo 119.º** **Mudança para categoria inferior**

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

### **Artigo 120.º** **Mobilidade funcional**

1 – O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 – As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 – A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4 – O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5 – Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

6 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

## **SECÇÃO VI**



## **Invalidade do contrato de trabalho**

### **Artigo 121.º** **Invalidade parcial de contrato de trabalho**

- 1 – A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.
- 2 – A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.

### **Artigo 122.º** **Efeitos da invalidade de contrato de trabalho**

- 1 – O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.
- 2 – A acto modificativo de contrato de trabalho que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afecte as garantias do trabalhador.

### **Artigo 123.º** **Invalidade e cessação de contrato de trabalho**

- 1 – A facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.
- 2 – Se for declarado nulo ou anulado o contrato a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido no artigo 393.º ou 401.º, respectivamente para despedimento ilícito ou denúncia sem aviso prévio.
- 3 – À invocação de invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 3 do artigo 392.º ou no artigo 401.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.
- 4 – A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

### **Artigo 124.º** **Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública**

- 1 – Se o contrato de trabalho tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei ou à ordem pública, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social as vantagens auferidas decorrentes do contrato.
- 2 – A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.
- 3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

### **Artigo 125.º** **Convalidação de contrato de trabalho**

- 1 – Cessando a causa da invalidade durante a execução de contrato de trabalho, este considera-se convalidado desde o início da execução.
- 2 – No caso de contrato a que se refere o artigo anterior, a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.

## **SECÇÃO VII** **Direitos, deveres e garantias das partes**

### **SUBSECÇÃO I** **Disposições gerais**

#### **Artigo 126.º** **Deveres gerais das partes**

- 1 – O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.
- 2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### **Artigo 127.º** **Deveres do empregador**

- 1 - O empregador deve, nomeadamente:
  - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
  - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
  - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
  - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
  - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
  - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
  - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*n)* Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;  
*i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;  
*j)* Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 - A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.os 5 e 6.

#### **Artigo 128.º** **Deveres do trabalhador**

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h)* Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### **Artigo 129.º** **Garantias do trabalhador**

1 – É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- e)* Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

#### **SUBSECÇÃO II** **Formação profissional**

#### **Artigo 130.º** **Objectivos da formação profissional**

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### **Artigo 131.º** **Formação contínua**

1 – No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 – O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 – A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 – Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 – O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 – O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 – O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 – A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 – O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

#### **Artigo 132.º** **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 – As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 – O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 – O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 – Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 – O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### **Artigo 133.º** **Conteúdo da formação contínua**

1 – A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 – A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Artigo 134.º** **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## **Cláusulas acessórias**

### **SUBSECÇÃO I Condição e termo**

#### **Artigo 135.º Condição ou termo suspensivo**

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais.

### **SUBSECÇÃO II Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho**

#### **Artigo 136.º Pacto de não concorrência**

**1** – É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.

**2** – É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições:

- a)** Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;
- b)** Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador;
- c)** Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.

**3** – Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência.

**4** – São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2.

**5** – Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

#### **Artigo 137.º Pacto de permanência**

**1** – As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

**2** – O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

#### **Artigo 138.º Limitação da liberdade de trabalho**

É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

## **SECÇÃO IX Modalidades de contrato de trabalho**

### **SUBSECÇÃO I Contrato a termo resolutivo**

#### **Artigo 139.º Regime do termo resolutivo**

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.os 1, 4 e 5 do artigo 148.º

#### **Artigo 140.º Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo**

**1** – O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

**2** – Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d)** Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e)** Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f)** Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g)** Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h)** Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil,

obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.

4 – Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

5 – Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.os 1 a 4.

#### **Artigo 141.º**

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

1 – O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 – Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 – Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.

#### **Artigo 142.º**

##### **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração**

1 - O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

#### **Artigo 143.º**

##### **Sucessão de contrato de trabalho a termo**

1 – A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Artigo 144.º**

##### **Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

#### **Artigo 145.º** **Preferência na admissão**

1 – Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 – A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 – Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Artigo 146.º** **Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo**

1 – O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem tratamento diferenciado.

2 – Os trabalhadores contratados a termo são considerados, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores, com base na média dos existentes na empresa no final de cada mês do ano civil anterior.

#### **Artigo 147.º** **Contrato de trabalho sem termo**

1 – Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º

2 – Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3 – Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, excepto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.

#### **Artigo 148.º** **Duração de contrato de trabalho a termo**

1 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;

c) Três anos, nos restantes casos.

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 – A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

5 – É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

#### **Artigo 149.º** **Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

1 – As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 – Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 – A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 – Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

### **SUBSECÇÃO II** **Trabalho a tempo parcial**

**Artigo 150.º**  
**Noção de trabalho a tempo parcial**

- 1 – Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
- 2 – Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.
- 3 – O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.
- 4 – As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.
- 5 – Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.
- 6 – O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.

**Artigo 151.º**  
**Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial**

A liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial não pode ser excluída por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Artigo 152.º**  
**Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial**

- 1 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.
- 2 – Constitui contra-ordenação grave o desrespeito de preferência estabelecida nos termos do n.º 1.

**Artigo 153.º**  
**Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial**

- 1 – O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.
- 2 – Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.
- 3 – Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

**Artigo 154.º**  
**Condições de trabalho a tempo parcial**

- 1 – A trabalhador a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.
- 2 – O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por razões objectivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 3 – O trabalhador a tempo parcial tem direito:
  - a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal;
  - b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 155.º**  
**Alteração da duração do trabalho a tempo parcial**

- 1 – O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
- 2 – O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.
- 3 – Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.
- 4 – Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### **Artigo 156.º**

##### **Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial**

1 – Sempre que possível, o empregador deve:

a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;  
b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho; c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direcção.

2 – O empregador deve, ainda:

a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;  
b) Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

3 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### **SUBSECÇÃO III**

##### **Trabalho intermitente**

#### **Artigo 157.º**

##### **Admissibilidade de trabalho intermitente**

1 – Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

2 – O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

#### **Artigo 158.º**

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente**

1 – O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;  
b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2 – Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade.

3 – O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

#### **Artigo 159.º**

##### **Período de prestação de trabalho**

1 – As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

2 – A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

3 – A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### **Artigo 160.º**

##### **Direitos do trabalhador**

1 – Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

2 – Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

3 – Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade.

4 – Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

#### **SUBSECÇÃO IV**

##### **Comissão de serviço**

#### **Artigo 161.º**

##### **Objecto da comissão de serviço**

Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita, funções de natureza semelhante às de um cargo de direcção ou chefia directamente



regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

#### **Artigo 162.º**

##### **Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço**

- 1** – Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
- 2** – No caso de admissão de trabalhador para exercer cargo ou funções em comissão de serviço, pode ser acordada a sua permanência após o termo da comissão.
- 3** – O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:
  - a)** Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b)** Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c)** No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
  - d)** No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.
- 4** – Não se considera em regime de comissão de serviço o contrato que não tenha a forma escrita ou a que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.
- 5** – O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.
- 6** – Constitui contra-ordenação grave a falta da menção referida na alínea b) do n.º 3, salvo se o empregador reconhecer expressamente e por escrito que o cargo ou funções são exercidos com carácter permanente, e constitui contra-ordenação leve a falta de redução a escrito do contrato ou a violação da alínea c) do referido número.

#### **Artigo 163.º**

##### **Cessação de comissão de serviço**

- 1** – Qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.
- 2** – A falta de aviso prévio não obsta à cessação da comissão de serviço, constituindo a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º

#### **Artigo 164.º**

##### **Efeitos da cessação da comissão de serviço**

- 1** - Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
  - a)** Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade prevista no acordo a que se refere a alínea c) ou d) do n.º 3 do artigo 162.º;
  - b)** A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;
  - c)** Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º
- 2** - Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.
- 3** - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

### **SUBSECÇÃO V**

#### **Teletrabalho**

#### **Artigo 165.º**

##### **Noção de teletrabalho**

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

#### **Artigo 166.º**

##### **Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho**

- 1** - Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.
- 2** - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.
- 3** - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

**Artigo 167.º**  
**Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

- 1 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 2 – Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 3 – Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 168.º**  
**Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

- 1 – Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.
- 2 – O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
- 3 – Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

**Artigo 169.º**  
**Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

- 1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
- 2 – No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.
- 3 – O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

**Artigo 170.º**  
**Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho**

- 1 – O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
- 2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
- 3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 171.º**  
**Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho**

- 1 – O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.
- 2 – O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.
- 3 – Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

## **SUBSECÇÃO VI Trabalho temporário**

### **DIVISÃO I Disposições gerais relativas a trabalho temporário**

#### **Artigo 172.º Conceitos específicos do regime de trabalho temporário**

Considera-se:

- a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
- b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
- c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

#### **Artigo 173.º Cedência ilícita de trabalhador**

- 1 – É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.
- 2 – É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.
- 3 – No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 4 – No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 5 – No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.
- 6 – Em substituição do disposto no n.os 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º
- 7 – Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.

#### **Artigo 174.º Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador**

- 1 – A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.
- 2 – A empresa de trabalho temporário e o utilizador de trabalho temporário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

### **DIVISÃO II Contrato de utilização de trabalho temporário**

#### **Artigo 175.º Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 – O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:
  - a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
  - b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
  - c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
  - d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

**2** – Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.

**3** – A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.

**4** – Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

**5** – Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

**6** – Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

#### **Artigo 176.º**

##### **Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário**

**1** – Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

**2** – É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.

**3** – No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

#### **Artigo 177.º**

##### **Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**

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

**a)** Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença;

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

**c)** Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;

**d)** Local e período normal de trabalho;

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

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

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

**h)** Data da celebração do contrato.

**2** - Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

**3** - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

**4** - (Revogado.)

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

**6** - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

**7** - Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

#### **Artigo 178.º**

##### **Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

**1** – O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.

**2** – A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.

**3** – Considera-se como um único contrato o que seja objecto de renovação.

**4** – No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

## **Contrato de trabalho temporário**

### **Artigo 180.º** **Admissibilidade de contrato de trabalho temporário**

- 1 – O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.
- 2 – É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, e sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 3 – Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 4 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

### **Artigo 181.º** **Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário**

- 1 – O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
  - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
  - b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;
  - c) Actividade contratada;
  - d) Local e período normal de trabalho;
  - e) Retribuição;
  - f) Data de início do trabalho;
  - g) Termo do contrato;
  - h) Data da celebração.
- 2 – Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 3 – O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.
- 4 – Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 5 – Constitui contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

### **Artigo 182.º** **Duração de contrato de trabalho temporário**

- 1 – A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
- 2 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e 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 dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
- 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 – É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º
- 6 – À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

## **DIVISÃO IV** **Contrato de trabalho por tempo indeterminado** **para cedência temporária**

### **Artigo 183.º** **Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo** **indeterminado para cedência temporária**

- 1 – O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
  - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
  - b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
  - c) Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
  - d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º
- 2 – Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 3 – Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

#### **Artigo 184.º**

##### **Período sem cedência temporária**

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

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

a) Caso não exerça actividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;

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

3 – Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

#### **DIVISÃO V**

##### **Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário**

#### **Artigo 185.º**

##### **Condições de trabalho de trabalhador temporário**

1 – O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.

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

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

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

5 – O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

6 – O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7 – A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.

8 – O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base.

9 – O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.

10 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.

11 – O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

12 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

#### **Artigo 186.º**

##### **Segurança e saúde no trabalho temporário**

1 – O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

2 – Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:

a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;

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

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

d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.

3 – A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.

4 – Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

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

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

profissional e experiência.

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

8 – O utilizador deve comunicar o início da actividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.

9 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 4, 5 ou 6 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 3 ou 8.

#### **Artigo 187.º**

##### **Formação profissional de trabalhador temporário**

1 – A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.

2 – A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º

3 – A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.

4 – A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

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

6 – Em caso de violação do n.º 4, pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

#### **Artigo 188.º**

##### **Substituição de trabalhador temporário**

1 – Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de quarenta e oito horas.

2 – O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.

#### **Artigo 189.º**

##### **Enquadramento de trabalhador temporário**

1 – O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2 – O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3 – O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 – A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### **Artigo 190.º**

##### **Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário**

1 - A caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade garante, nos termos de legislação específica, o pagamento de:

- a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
- b) Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.

2 - Os créditos referidos na alínea a) do número anterior não incluem os valores devidos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º, para os novos contratos de trabalho.

3 - A existência de crédito do trabalhador em mora pode ser verificada mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta do respectivo pagamento, ou decisão condenatória transitada em julgado.

#### **Artigo 191.º**

##### **Execução da caução**

1 - O trabalhador deve reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao

serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.

**2** - A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.

**3** - A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.

**4** - O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.

**5** - No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efectuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.

**6** - No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:

- a)** Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b)** Outros créditos retributivos por ordem de pedido;
- c)** Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;
- d)** Demais encargos com os trabalhadores.

**7** - Relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho previstas na alínea c) do número anterior.

#### **Artigo 192.º**

##### **Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário**

**1** - Juntamente com a coima, pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos a empresa de trabalho temporário que admita trabalhador em violação das normas sobre a idade mínima ou a escolaridade obrigatória.

**2** - A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

- a)** Não constituição de seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário;
- b)** Atraso por período superior a 30 dias no pagamento da retribuição devida a trabalhadores temporários.
- c)** Non-adhesion to the labor compensation fund or equivalent mechanism, as well as non-fulfillment of the obligation to contribute to them and to the labor compensation guarantee fund, provided for in specific legislation.

**3** - The temporary employment agency, together with the fine applicable to the administrative infraction by virtue of the conclusion of a contract for the use of temporary work not being licensed, is also punishable by order of closure of the establishment where the activity is exercised, until regularization Of the situation.

**4** - The ancillary sanction referred to in the previous paragraphs shall be registered in the national register of temporary employment agencies, provided for in specific legislation.



































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































































5 Online