

Ficha n.º 1

DIREITOS DE PERSONALIDADE	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> • O Código do Trabalho (CT) inclui um conjunto de disposições novas no nosso ordenamento jurídico-laboral, que visam garantir a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores no âmbito da relação laboral. • Os direitos de personalidade visam a protecção da pessoa física e moral e da dignidade pessoal de cada cidadão, protegendo-o contra qualquer ofensa ilícita. • Apesar de os direitos de personalidade estarem genericamente consagrados e regulados na Constituição e na Lei (Código Civil), a sua regulamentação específica no âmbito do CT decorre do facto de a posição de sujeição do trabalhador e o correspondente estatuto de autoridade do empregador na relação jurídica laboral facilitarem a violação destes direitos. • O CT prevê: <ul style="list-style-type: none"> ○ A liberdade de expressão e de opinião ○ A integridade física e moral ○ A reserva da intimidade da vida privada ○ A protecção de dados pessoais, incluindo o tratamento e protecção de dados relativos à saúde (testes e exames médicos), tratamento de dados biométricos e utilização de sistemas de videovigilância ○ Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação <p>Protecção de dados pessoais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego) que preste quaisquer informações sobre a sua vida privada, saúde ou estado de gravidez. • Apenas o poderá fazer em casos excepcionais, quando estas informações forem absolutamente necessárias e relevantes para a actividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade de prestação de tais informações. • Neste caso, o trabalhador só deve prestar informações sobre o seu estado de saúde ou estado de gravidez perante um médico – devendo este comunicar ao empregador apenas se o trabalhador está ou não apto para o exercício da respectiva actividade profissional. 	<p>Art.º 14.º do CT Art.º 15.º do CT Art.º 16.º do CT</p> <p>Art.º 17.º do CT</p>

ATENÇÃO

O empregador não pode ter acesso directo a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.

- No que respeita a quaisquer dados pessoais fornecidos ao empregador, o trabalhador tem sempre direito a tomar conhecimento do modo como os dados são registados e do fim a que se destinam, bem como a exigir a sua rectificação e actualização.
- Os ficheiros e acessos informáticos usados pelo empregador para tratar os dados pessoais dos trabalhadores e candidatos a emprego estão sujeitos às disposições da lei sobre a protecção de dados pessoais – **actualmente, a Lei 67/98, de 26 de Outubro.**

Tratamento de dados biométricos

- Os dados biométricos são basicamente dados biológicos – a impressão digital, a íris, a geometria da mão ou a geometria facial – que constituem, em princípio, características únicas de cada pessoa e permitem, assim, a sua identificação.
- O empregador só pode proceder à recolha e tratamento de dados biométricos dos trabalhadores se os seus objectivos forem legítimos e os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais à realização desses objectivos.
- Além disso, o empregador tem que notificar previamente a CNPD (Comissão Nacional de Protecção de Dados) de que vai instalar um sistema biométrico e esta notificação é acompanhada do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias.
- Os dados biométricos só podem ser conservados pelo tempo estritamente necessário à prossecução das finalidades do tratamento e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou quando cessa o seu contrato.

Art.º 18.º do CT

Realização de testes ou exames médicos

- Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego), para efeitos de admissão ou permanência no emprego, a realização de testes ou exames médicos de qualquer natureza para comprovação das suas condições físicas ou psíquicas.
- Para além das situações previstas nas disposições relativas à segurança e saúde no trabalho – *artigos 108º, 109º e 110º da Lei 102/2009 de 10 de*

Art.º 19.º do CT

Setembro ou em outras disposições específicas de segurança e saúde, o empregador só pode exigir a realização de testes ou exames médicos em casos excepcionais, quando tenham por finalidade a protecção e segurança do próprio trabalhador ou de terceiros ou sejam absolutamente necessários para a actividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade da sua realização.

- Em qualquer dos casos, os exames ou testes são sempre efectuados sob a responsabilidade de um médico, o qual só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para o exercício da actividade profissional.

ATENÇÃO

- **O empregador não pode ter acesso directo a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.**
- **A exigência de realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez é absolutamente proibida.**
- **A realização de testes de detecção de consumo de álcool ou drogas obedece aos mesmos requisitos.**

Sistemas de videovigilância nos locais de trabalho

- Não podem ser utilizados meios de vigilância à distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.
- Os sistemas de videovigilância só podem ser licitamente instalados com a finalidade de garantir a protecção e segurança de pessoas e bens, ou quando tal se justificar em função da actividade exercida pela empresa.

Neste caso, o empregador tem de:

- Obter autorização da CNPD, a qual só será concedida se a utilização deste sistema for necessária, adequada e proporcional ao objectivo visado;
- Fazer acompanhar o pedido de autorização de parecer da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias;
- Informar os trabalhadores da existência e finalidade dos sistemas utilizados, nomeadamente mediante a afixação de informação nos locais de trabalho.

ATENÇÃO

- **Os dados pessoais recolhidos através dos sistemas de videovigilância licitamente instalados são conservados, apenas, durante o tempo necessário para as finalidades prosseguidas com a utilização e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou no momento da cessação do contrato.**

Art.º 20.º e 21.º do CT

Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação

- Os trabalhadores têm direito à confidencialidade do conteúdo de quaisquer mensagens de carácter pessoal e do acesso a informação de carácter não profissional que enviem recebam ou consultem no local de trabalho, independentemente da forma que revistam, incluindo correio electrónico, acesso à Internet, comunicações telefónicas, fax, cartas e telegramas.
- O empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, prevendo a extensão, os fins, o grau de tolerância e as formas de controlo existentes, mas não pode violar em nenhuma circunstância – nem mesmo em caso de incumprimento das regras – o direito de reserva e confidencialidade.

Art.º 22.º do CT

Ficha n.º 2

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Igualdade no acesso ao trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • A igualdade no acesso ao trabalho consiste na igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical. • A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita, designadamente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aos critérios de selecção e condições de contratação em todos os sectores de actividade e níveis hierárquicos; ○ Ao acesso a qualquer tipo e nível de orientação, formação e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática; ○ À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; ○ À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores, ou qualquer outra organização de carácter profissional, incluindo os benefícios por elas atribuídos. • É proibida ao empregador qualquer discriminação, directa ou indirecta, com base em qualquer dos factores acima indicados, salvo quando, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade. • A aplicação das disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida e à especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, bem como quaisquer diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional, não se consideram violadoras do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e ao emprego. 	<p>Artigos 24.º e 25.º do CT</p>

<p>Protecção contra actos de retaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> • É inválido qualquer acto que prejudique os trabalhadores em consequência da rejeição ou submissão a actos discriminatórios. <p>Consequências para o empregador da prática de actos discriminatórios</p> <ul style="list-style-type: none"> • A prática de actos discriminatórios corresponde a uma contra-ordenação muito grave que sujeita o empregador ao pagamento de uma coima. • O empregador fica também constituído na obrigação de indemnizar os trabalhadores ou candidatos a emprego pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos. 	<p>Art.º 25.º, n.º 7 do CT</p> <p>Art.º 24.º, n.º5 e 25.º, n.º 8 do CT</p> <p>Art.º 28.º do CT</p>
--	--

Ficha n.º 3

TRABALHADORES/AS MENORES	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Admissão ao trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um menor só pode ser admitido a prestar trabalho se tiver completado 16 anos de idade, tiver concluído a escolaridade obrigatória e dispuser de capacidade física e psíquica adequada ao posto de trabalho. • O menor de idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória poderá ser admitido apenas para prestar trabalhos leves, desde que estes, pela sua natureza e condições em que são realizados, não prejudiquem a sua segurança e saúde, a assiduidade escolar, a participação em programas de orientação ou formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, bem como o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural. • Os menores com idade inferior a 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória mas não possuam uma qualificação profissional, bem como os menores com idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou não possuam uma qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória, uma qualificação profissional ou ambas. • Os menores nesta situação beneficiam do estatuto do trabalhador estudante, tendo dispensa de trabalho para a frequência de aulas com duração em dobro da prevista no artigo 90º, n.º3 para a generalidade dos trabalhadores estudantes. 	<p>Art.º 68.º CT</p> <p>Art. 69.º do CT</p>
<p>Garantias de protecção da segurança, saúde e educação do menor</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador deve proporcionar aos trabalhadores menores condições de trabalho adequadas à sua idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, competindo-lhe especialmente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Avaliar os riscos profissionais antes de o menor começar a trabalhar e sempre que se verifique qualquer alteração importante nas condições de trabalho; ○ Informar o trabalhador menor e os respectivos representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção dos mesmos; ○ Submeter o trabalhador menor à realização de exames de saúde iniciais, antes do início de funções ou excepcionalmente até 15 	<p>Art. 66.º e 72.º do CT</p> <p>Os artigos 61.º a 72.º da Lei 102/209, de 10 de Setembro, regulam as actividades, processos e condições de trabalho proibidos a menores, bem como os que só podem ser</p>

<p>dias depois em caso de admissão urgente e mediante consentimento dos representantes legais do menor, e a exames de saúde periódicos, anuais.</p> <p>Limites máximos do período normal de trabalho dos menores</p> <ul style="list-style-type: none"> • O período normal de trabalho de um trabalhador menor não pode ser superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais, ainda que em regime de adaptabilidade, ou no caso de trabalhador menor com idade inferior a 16 anos que só pode executar trabalhos leves a 7 horas diárias e a 35 horas semanais. • O trabalhador menor pode ser dispensado da prática de regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho, banco de horas e horário concentrado, quando tal regime for susceptível de prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho; para o efeito, o menor deve ser submetido a exame de saúde antes da aplicação do horário em causa. <p>Trabalho suplementar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em princípio os trabalhadores menores não podem prestar trabalho suplementar. • Contudo, podem prestar trabalho suplementar os menores com idade igual ou superior a 16 anos, quando tal for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal ou imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, se não houver outro trabalhador disponível e por período não superior a 5 dias úteis. • Neste caso, os menores têm direito a descanso compensatório por período equivalente, a gozar nas três semanas seguintes. <p>Trabalho nocturno de menores</p> <ul style="list-style-type: none"> • É proibido o trabalho nocturno de menores com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o trabalho nocturno de menores com idade igual ou superior a 16 anos entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. • Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever a prestação de trabalho nocturno por menores com idade igual ou superior a 16 anos em sectores específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas. <p>Excepcionalmente, o menor com idade igual ou superior a 16 anos poderá prestar trabalho nocturno entre as 0 e as 5 horas, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tal se justifique por motivos objectivos; • o menor seja vigiado por um adulto se tal vigilância for indispensável 	<p>realizados por menores com idade igual ou superior a 16 anos.</p> <p>Art. 73.º e 74.º do CT</p> <p>Art.º 75.º do CT</p> <p>Art. 76.º do CT</p>
--	--

<p>para protecção da sua saúde e segurança;</p> <ul style="list-style-type: none"> • seja concedido ao menor um descanso compensatório em igual nº de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível. <ul style="list-style-type: none"> • A proibição de prestação de trabalho nocturno por menor com idade igual ou superior a 16 anos, bem como as condições em que são admitidas excepções a esta proibição (n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 65.º) não se aplicam, quando a prestação de trabalho nocturno for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a 5 dias úteis. <p>Intervalo de descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • O período de trabalho diário do trabalhador menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, de forma que não preste mais de 4 horas de trabalho consecutivo se tiver menos de 16 anos, ou 4 horas e 30 minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos. <p>Descanso diário</p> <ul style="list-style-type: none"> • O horário de trabalho do trabalhador menor deve assegurar um descanso diário mínimo de 14 horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, tratando-se de menores com idade inferior a 16 anos, ou de 12 horas, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos. • Quanto aos menores com idade igual ou superior a 16 anos, este período pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, se for justificado por motivos objectivos, desde que não afecte a segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcações da marinha de comércio, hospitais ou outros estabelecimentos de saúde ou em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia <p>Descanso semanal</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador menor tem direito a dois dias de descanso consecutivos em cada período de sete dias. • Relativamente ao menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso semanal pode ser reduzido: <ul style="list-style-type: none"> • A 36 horas, por razões técnicas ou de organização do trabalho a definir em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; • A 1 dia, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, quando o menor preste trabalho em embarcações da marinha do 	<p>Art.º 77.º do CT</p> <p>Art.º 78.º do CT</p> <p>Art.º 79.º do CT</p>
---	---

comércio, hospitais e estabelecimentos de saúde, na agricultura, turismo, hotelaria, restauração e em actividades caracterizadas por períodos fraccionados ao longo do dia, ou independentemente de previsão em instrumento de regulamentação colectiva, quando a redução se justifique por motivos objectivos, desde que em qualquer caso seja assegurado ao menor o descanso adequado.

ATENÇÃO

- *As disposições relativas ao descanso diário e semanal de trabalhadores menores não se aplicam ao menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho ocasional por período não superior a 1 mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a 20 h por semana, em serviço doméstico realizado em agregado familiar ou numa empresa familiar e desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.*

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

- A participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, designadamente como actores, cantores, figurantes, músicos, modelos ou manequins, é excepcionalmente permitida, dentro dos períodos de actividade previstos na Lei, mediante autorização prévia (ou mera comunicação) da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área de residência habitual do menor, à qual compete determinar se o exercício da actividade origina prejuízo para a saúde, educação e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

Art.º 2.º a 11.º da Lei 105/2009, de 14 de Setembro, que regulamenta o CT

Ficha n.º 4

TRABALHADOR - ESTUDANTE	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Trabalhador-Estudante</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Concessão do Estatuto de Trabalhador-Estudante</p> <p>Para isso deve apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Junto da entidade empregadora <ul style="list-style-type: none"> Prova da sua condição de estudante (por exemplo: prova de matrícula); Horário escolar <p>Nota: O trabalhador-estudante deve escolher o horário, de entre os existentes, que seja mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos direitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Junto do estabelecimento de ensino <ul style="list-style-type: none"> A Lei é omissa. Aconselha-se todavia a que o trabalhador faça prova, junto do estabelecimento, por exemplo, da sua inscrição na segurança social, por forma a garantir poder usufruir do direito no estabelecimento de ensino. <p>Horário de Trabalho e Dispensa para Aulas</p> <ul style="list-style-type: none"> O trabalhador-estudante deverá, sempre que possível, ter um horário de trabalho ajustado à frequência das aulas e à deslocação para o estabelecimento de ensino. <p>Quando isto não for possível, o trabalhador terá direito a ser dispensados nos termos seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas semanais; 4 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas semanais; 	<p>Art.º 89.º do CT</p> <p>Art.º 94.º do CT</p> <p>Art.º 90.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 5 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas semanais; • 6 horas semanais – trabalho igual ou superior a 38 horas semanais. <p>Nota: Sempre que o número de trabalhadores-estudantes, com direito a dispensa de horas para frequência de aulas, comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, o empregador promove um acordo com os trabalhadores interessados e a comissão de trabalhadores ou na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais. Na falta de acordo, o empregador decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante. <p>Trabalho Suplementar e Adaptabilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, sempre que este coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação. • Ao trabalhador-estudante que trabalhe em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia de dispensa por mês, sem perda de direitos e contando como prestação efectiva de trabalho. • O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas. <p>Prestação de Provas de Avaliação</p> <p>O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No dia da prova e no imediatamente anterior (incluindo sábados, domingos e feriados). • No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantas quantas as provas a prestar. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - As faltas para prestação de provas não pode exceder 4 dias por disciplina, em cada ano lectivo; - Este direito só pode ser exercido em dois anos lectivos, relativamente a cada disciplina. 	<p>Art.º 90.º do CT</p> <p>Art.º 91.º do CT</p>
--	---

- 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).
- 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.

Férias e Licenças

- O trabalhador-estudante tem direito a gozar 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo dos restantes dias a que tenha direito, desde que tal seja compatível com as exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a uma licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, requeridos:
 - Com 48 horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de 1 dia de licença;
 - Com 8 dias de antecedência, no caso de 2 a 5 dias de licença;
 - Com 15 dias de antecedência, no caso de mais de 5 dias de licença.

Art.º 92.º e 96.º n.º 4 do CT

Manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante

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

Art.º 94.º do CT

Considera-se aproveitamento escolar:

- A transição de ano ou a aprovação ou progressão, a pelo menos, metade das disciplinas a que esteja inscrito;
- 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 – em casos de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

Nota: Considera-se com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça as aprovações referidas, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por gozo de licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo do trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, correio electrónico ou fax, no qual se refere a data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termine a sua responsabilidade escolar.
- Na falta de acordo o empregador, pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova de frequência das aulas.

Art.º 96.º do CT

Cessação e Renovação de Direitos

- O direito a horário de trabalho ajustado ou, a dispensa de trabalho para frequência de aulas, marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição, cessa quando o trabalhador não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- Os direitos cessam imediatamente no ano lectivo em curso em caso de falsas declarações (no que respeita à atribuição do próprio estatuto ou dos direitos), bem como quando estes tenham sido utilizados para fins diferentes.
- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente aquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Art.º 95.º do CT

Direitos Relativos ao Ensino

- O trabalhador-estudante não está sujeito:
 - À frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, nem a regimes de prescrição;
 - À frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
 - A limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.

Art.º 12.º da Lei 105/2009

Nota: Caso não haja época de recurso, o trabalhador tem direito, na medida

em que seja legalmente exigível, a uma época-especial de exame em todas as disciplinas.

- Os estabelecimentos de ensino com horário pós-laboral devem assegurar que os exames e provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio, decorram, na medida do possível, no mesmo horário.
- O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelo estabelecimento de ensino.
- Este regime aplica-se também:
 - Ao trabalhador por conta própria;
 - Ao trabalhador abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, que se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário e se encontre inscrito no centro de emprego.

Ficha n.º 5

Trabalhadores estrangeiros	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Igualdade de tratamento</p> <p>Os trabalhadores estrangeiros legalmente autorizados a exercer uma actividade profissional em território nacional gozam os mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres que os trabalhadores portugueses.</p>	<p>Art.º 4.º do C.T.</p>
<p>Formalidades</p> <p>O contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro deve revestir a forma escrita e conter as seguintes indicações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome ou denominação e domicílio das partes; • Referência ao título legal que autoriza o cidadão estrangeiro a permanecer e trabalhar em território nacional (visto de trabalho, autorização de permanência, autorização de residência); • Actividade do empregador; • Actividade contratada; • Retribuição, indicando valor, periodicidade e forma de pagamento; • Local de trabalho; • Período normal de trabalho; • Data da celebração do contrato e do início da actividade; • Indicação da identidade e domicílio dos eventuais beneficiários de pensão por morte em caso de acidente de trabalho ou doença profissional (pode ser anexo ao contrato). 	<p>Art.º 5.º, n.º 1 e 2 do C.T.</p>
<p>Deveres de comunicação</p> <p>O empregador está obrigado a comunicar, por escrito, à Autoridade para as Condições de Trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A celebração de contrato com trabalhador estrangeiro, antes do início da actividade; • A cessação do contrato no prazo de 15 dias. 	<p>Art.º 5.º, n.º 5 do CT</p>
<p>NOTA: <i>Estas formalidades não se aplicam a contratos celebrados com cidadãos nacionais de países do EEE e de países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividade profissional.</i></p>	

Ficha n.º 6

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Direito à formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos os trabalhadores têm direito a um mínimo de 35 horas anuais de formação contínua. • Os trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses têm direito a um número mínimo de horas de formação contínua proporcional à duração do seu contrato no ano da contratação. • Na contagem do mínimo de horas anuais de formação 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 do trabalhador estudante, bem como as ausências no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. <p>Obrigações do empregador em matéria de formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegurar a cada trabalhador o número mínimo anual de horas de formação, através de acções de formação desenvolvidas pelo próprio empregador, por entidade formadora certificada ou estabelecimento de ensino reconhecido, ou através da concessão de tempo para frequência da formação por iniciativa do trabalhador; • Garantir que a formação contínua abrange em cada ano pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa; • Organizar a formação na empresa, elaborando planos de formação anuais e plurianuais; • Assegurar a informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes relativamente aos planos de formação; • Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores. <p>Crédito de horas para formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando o direito dos trabalhadores ao número mínimo anual de horas de formação certificada não for assegurado pelo empregador no prazo máximo de 2 anos, as horas em causa são transformadas em créditos de horas em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador. • Este crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo; pode ser utilizado pelo/a trabalhador para a frequência de acções de formação por sua iniciativa – mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. • O crédito de horas para formação cessa, se não for utilizado no prazo de 3 anos a contar da sua constituição. • Por instrumento de regulamentação colectiva ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para formação contínua até ao valor da 	<p>Art.º 131.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 131.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 131.º, n.º 1 e 5 do CT</p> <p>Art.º 132.º do CT</p>

<p>retribuição correspondente ao período de crédito de horas utilizado.</p> <p>Conteúdo da formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • O conteúdo da formação é, em princípio, fixado por acordo entre empregador e trabalhador; na falta de acordo, é fixado pelo empregador, mas tem de coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador. • No caso da formação por iniciativa do trabalhador utilizando o crédito de horas para formação, o conteúdo é escolhido pelo trabalhador, devendo estar relacionado com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias da informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira. <p>Efeitos da cessação do contrato no direito a formação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se o contrato de trabalho cessar, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido assegurado, ou crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação. <p>Plano de formação e informação e consulta dos trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador deve elaborar o plano de formação anual ou plurianual com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, especificando nomeadamente os objectivos, as entidades formadoras, as acções de formação, o local e o horário de realização destas. • O empregador deve informar cada trabalhador da parte que lhe respeita do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação, bem como a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais. • Tanto os trabalhadores individualmente como as suas estruturas representativas podem emitir parecer no prazo de 15 dias. 	<p>Art.º 133.º do CT</p> <p>Art.º 134.º do CT</p> <p>Art.º 13.º e 14.º da Lei 105/2009, de 14 de Setembro</p>
--	---

Ficha n.º 7

CONTRATO DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Diferença entre Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviços</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas. • Contrato de prestação de serviços é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição. ○ Presume-se, porém, que as partes celebraram um contrato de trabalho, se se verificar em algumas das seguintes características: <ul style="list-style-type: none"> ○ Actividade realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele tenha sido determinado; ○ Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; ○ O prestador da actividade cumpra horários determinados pelo beneficiário desta; ○ Seja paga, com uma determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da actividade como contrapartida desta; ○ O prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou chefia. 	<p>Art.º 11.º do CT</p> <p>Art.º 1154.º do Código Civil</p> <p>Art.º 12.º do CT</p>
<p>Tipos de Contrato de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efectivo ou sem termo) • Contrato de trabalho a termo termo certo termo incerto <p>Admissibilidade dos Contratos de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • O contrato de trabalho por tempo indeterminado é, por excelência, o normal contrato de trabalho. 	

<ul style="list-style-type: none"> • O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação destas necessidades, que, nomeadamente, se consideram as seguintes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço; ○ Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em tribunal acção de apreciação da licitude do despedimento; ○ Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; ○ Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; ○ Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas; ○ Acréscimo excepcional de actividade da empresa; ○ Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; ○ Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento; ○ Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; ○ Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração. 	<p>Art.º 140.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • O contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado nas mesmas situações previstas para o contrato a termo certo, à excepção de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial por período determinado; 	<p>Art.º 140.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; ○ Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração. ● A prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo cabe ao empregador. 	
<p>Formalidades dos Contratos de Trabalho</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● O contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrito, salvo se se tratar de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrato de trabalho a tempo parcial ○ Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores ○ Contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro 	<p>Art.º 110.º do CT</p> <p>Art.º 153.º do CT Art.º 101.º do CT Art.º 5.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● O contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) tem a forma escrita, devendo conter: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes; ○ Actividade contratada e retribuição do trabalhador; ○ Local e período normal de trabalho; ○ Data de início do trabalho; ○ Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; ○ Data da celebração do contrato e, sendo termo certo, da respectiva cessação. <ul style="list-style-type: none"> ▪ A indicação do motivo justificativo deve ser feita pela indicação expressa dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação dada e o termo estipulado. ▪ Considera-se sem termo o contrato que não seja reduzido a escrito, ou a que falte a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas. 	<p>Art.º 141.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nos casos especiais, de contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana, este não está sujeito a forma escrita. 	<p>Art.º 142.º do CT</p>
<p>Nota: O contrato celebrado com trabalhador de espectáculos, que não seja superior a uma semana, também não tem forma escrita (art.º 36 L 35/2009)</p>	

<p>Período Experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção. ○ O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acções de formação fornecidas pelo empregador ou frequentadas por indicação deste, desde que não excedam metade do período experimental. ○ Na contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato. • Duração do período experimental <ul style="list-style-type: none"> ○ Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; ▪ 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; ▪ 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores ○ Nos contratos de trabalho a termo (certo ou incerto): <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses; ▪ 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele período. ○ A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito das partes, bem como a respectiva exclusão. ○ No contrato em comissão de serviço, o período experimental depende de acordo expresso, não podendo ultrapassar os 180 dias. 	<p>Art.º 111.º do CT</p> <p>Art.º 113.º do CT</p> <p>Art.º 113.º do CT</p> <p>Art.º 112.º do CT</p>
---	---

<p>Duração do Contrato de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho por período indeterminado: Não tem duração prevista, durando até cessar por qualquer das formas previstas na lei. • Contrato de trabalho a termo certo <ul style="list-style-type: none"> ○ O contrato a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a duração não pode exceder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura do 1.º emprego; ▪ 2 anos, tratando-se do lançamento de nova actividade, início de laboração de empresa ou de desemprego de longa duração; ▪ 3 anos, nos restantes casos. ○ O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Substituições directas ou indirectas de trabalhadores por motivos de: <ul style="list-style-type: none"> — Ausência por qualquer motivo, temporariamente impedido de prestar trabalho; — Em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; — Em situação de licença sem retribuição; — Passagem a prestação de trabalho a tempo parcial por período determinado. ▪ Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas; ▪ Acréscimo excepcional de actividade da empresa; ▪ Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro. • Contrato de trabalho a termo incerto <ul style="list-style-type: none"> ○ O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justificou a celebração, não podendo ser superior a 6 anos. 	<p>Art.º 148.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 148.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 148.º, n.º 4 do CT</p>
--	---

Computo de tempos de duração de contratos

É incluído no cômputo o limite da duração de três anos dos contratos de trabalho a termo certo, a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviços 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.

Art.º 148.º, n.º 5 do CT

Ficha n.º 8

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>I - CONCEITOS E DEFINIÇÕES</p> <p>Tempo de Trabalho – qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As interrupções de trabalho como tal consideradas em IRCT, regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa; • As interrupções ocasionais do período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes do consentimento do empregador; • As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas; • Intervalos de refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade; • As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho. <p>Período Normal de Trabalho – O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.</p> <p>Período de Descanso – Todo aquele que não seja considerado tempo de trabalho.</p> <p>Horário de Trabalho – Determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.</p>	<p>Art.º 197.º do CT</p> <p>Art.º 198.º do CT</p> <p>Art.º 199.º do CT</p> <p>Art.º 200.º do CT</p>

<p>II – DURAÇÃO DO TRABALHO</p> <p>Limites Máximos dos Períodos Normais de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana. <p>Adaptabilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se definido por contratação colectiva – O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, podendo a duração semanal do trabalho atingir as 60 horas, nelas não se incluindo o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. O período normal de trabalho não pode, porém, exceder 50 horas, em média, num período de dois meses. • Se acordada entre empregador e trabalhador – o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas, podendo a duração semanal do trabalho atingir 50 horas, não se contando o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. <p>Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas. Em alternativa, a redução pode ser feita em dias ou meios-dias, mas sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição</p> <p>Nota: O acordo pode ser celebrado mediante proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador que a ela se não oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.</p> <p>Adaptabilidade Grupal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se a adaptabilidade estiver definida em IRCT, e se este também o prever, o empregador pode aplicar o regime da adaptabilidade ao conjunto dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical outorgante da convenção ou por escolha dessa convenção como aplicável. (v. art.º 497.º) • Se a adaptabilidade tiver resultado de acordo entre empregador e trabalhador, e se tiver sido aceite, no mínimo, por 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, o empregador poderá aplicá-la ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura. <p>Nota: Estes regimes de adaptabilidade grupal não se aplicam a trabalhadores abrangidos por convenção colectiva que disponha de</p>	<p>Art.º 203.º do CT</p> <p>Art.º 204.º do CT</p> <p>Art.º 205.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 205.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 205.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 206.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 206, n.º 2 do CT</p>
--	---

<p>modo contrário a esse regime, ou que seja filiado em sindicato que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção em causa.</p> <p>Período de Referência</p> <ul style="list-style-type: none"> • A duração do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em IRCT, no máximo de 12 meses, ou na falta de previsão, por períodos de 4 meses. • Em situações especiais, previstas no CT, este período poderá ser de 6 meses. <p>Banco de Horas</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Banco de Horas só pode ser criado por IRCT. • Neste regime o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas/dia, 60 horas/semana e 200 horas/ano. • O IRCT deve regular: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A compensação do trabalho prestado em acréscimo que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou as ambas modalidades; ▪ A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; ▪ O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar o acréscimo de trabalho prestado deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, por indicação do empregador. <p>Horário Concentrado</p> <ul style="list-style-type: none"> • O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT – para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho; ▪ Por IRCT para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso. A duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias. • O regime de horário concentrado não pode ser utilizado simultaneamente com o regime de adaptabilidade. 	<p>Art.º 206.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 207.º do CT</p> <p>Art.º 208.º do CT</p> <p>Art.º 209.º do CT</p>
---	--

III – HORÁRIO DE TRABALHO	
Elaboração do Horários de Trabalho	
<ul style="list-style-type: none"> • Compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, devendo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores; ▪ Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; ▪ Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional. 	Art.º 212.º, n.ºs 1 e 2 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho. 	Art.º 212.º do CT
<ul style="list-style-type: none"> • Os horários acordados individualmente não podem ser unilateralmente alterados; 	Art.º 217.º, n.º 4 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Consulta aos trabalhadores afectados; ○ Consulta da Comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais; ○ Afixação na empresa, com antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 dias ▪ 3 dias no caso de micro-empresa. 	Art.º 217.º, n.º 2 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • As alterações horárias, cuja duração não exceda uma semana: <ul style="list-style-type: none"> ○ Não são afixadas no local de trabalho; ○ O empregador não pode, porém, recorrer a este regime mais de três vezes por ano. Nestes casos, as alterações são registadas apenas em livro próprio, com menção de que foi consultado a estrutura representativa dos/as trabalhadores. 	Art.º 217.º, n.º 3 do CT
<ul style="list-style-type: none"> • As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica. 	Art.º 217.º, n.º 5 do CT
Intervalo de Descanso	
<ul style="list-style-type: none"> • A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. 	Art.º 213.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> • Para além da possibilidade de os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho poderem estabelecer a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e de reduzirem, excluïrem ou aumentarem o intervalo de descanso ou de criarem outros intervalos, a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) poderá ainda autorizar estas alterações, mediante requerimento do empregador, que seja acompanhado de uma declaração escrita de concordância dos trabalhadores abrangidos e da prova da prévia informação à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo. 	
<p>Descanso Diário</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • É garantido um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos. 	<p>Art.º 214.º, n.º 1 do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • O referido período mínimo de descanso pode não ser observado nas situações, expressamente previstas na lei. 	<p>Art.º 214.º, n.ºs 2 e 3 do CT</p>
<p>Isenção de Horário de Trabalho</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Condições de isenção A isenção de horário de trabalho depende sempre de acordo escrito. O trabalhador deverá encontrar-se numa das seguintes situações: 	<p>Art.º 218.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; ○ Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho; ○ Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato do superior hierárquico. <p>A regulamentação Colectiva de Trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades e efeitos da isenção A isenção do horário pode compreender as seguintes modalidades: 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; ○ Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; ○ Observância do período normal de trabalho acordado. 	<p>Art.º 219.º do CT</p> <p>Ver retribuição na ficha de Retribuições</p>

Na falta de estipulação das partes o regime de isenção consiste na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

Trabalho a Tempo Parcial

- **Noção**

- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.
- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estabelecido por acordo.

Art.º 150.º do CT

- **Formalidades**

- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.
- Na falta de indicação do período normal de trabalho presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.
- Na falta de observação da forma escrita, considera-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

Art.º 153.º do CT

- **Condições de trabalho**

- O trabalhador a tempo parcial tem direito a:
 - Igualdade de tratamento com os trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos;
 - Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, prevista na lei ou em IRCT ou, caso seja mais favorável, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho;

Art.º 154.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsídio de refeição, no montante previsto em IRCT 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 na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal. 	<p>Art.º 154.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Alteração da duração do trabalho <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. ○ Este acordo pode ser cessado pelo trabalhador, por escrito, até ao 7.º dia a contar do dia da celebração, salvo se as assinaturas tenham sido objecto de reconhecimento notarial presencial. ○ Quando a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial se verificar por período determinado, até ao máximo de 3 anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo. 	<p>Art.º 155.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Deveres do empregador <ul style="list-style-type: none"> ○ Sempre que possível: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tomar em consideração pedidos de mudança de trabalho a tempo completo para tempo parcial ou vice – versa; ▪ Informar os trabalhadores, em tempo oportuno, sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento; ▪ Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores informações sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa. 	<p>Art.º 156.º do CT</p>
<p>Trabalho por Turnos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção <p>Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.</p>	<p>Art.º 220.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Organização <ul style="list-style-type: none"> • Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho; • Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores; • A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho; • O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal; • Os turnos em regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos (ex: pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança), devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito. 	<p>Art.º 221.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde <p>O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.</p> 	<p>Art.º 222.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Registo dos trabalhadores em regime de turnos <p>O empregador deve possuir um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.</p> 	<p>Art.º 221.º, n.º 6 do CT</p>
<p>Trabalho Nocturno</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. 	<p>Art.º 223.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, desde que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo sempre o intervalo entre as 0 e as 5 horas. <ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhador nocturno <p>Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Duração (adaptabilidade) <ul style="list-style-type: none"> ○ Em regime de adaptabilidade de horário de trabalho, o período normal diário do trabalhador nocturno não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição em contrário previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nalgumas situações previstas na lei. ○ Para o apuramento da média semanal não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados. ○ O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno. <ul style="list-style-type: none"> ● Protecção do trabalhador nocturno <ul style="list-style-type: none"> ○ O empregador deve assegurar que o trabalhador nocturno realize exames médicos gratuitos e sigilosos, destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da admissão, a intervalos regulares e, no mínimo anualmente. ○ O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno, que sofra de problemas de saúde relacionados com o horário nocturno, para um trabalho diurno, que esteja apto a desempenhar. 	<p>Art.º 224.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 224.º, n.º 2,3 e 4 do CT</p> <p>Art.º 225.º do CT</p>
--	--

<p>Trabalho Suplementar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho. ○ No caso de isenção de horário de trabalho limitada a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período. ○ Não se compreende na noção de trabalho suplementar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do acima referido; ▪ O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador; ▪ A tolerância de 15 minutos relativa ao limite máximo de duração do período normal de trabalho diário; ▪ A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias. ▪ O trabalho prestado em acréscimo ao período normal, dentro dos limites do art.º 204.º do CT, quando permitido por IRCT; ▪ O trabalho prestado para compensação de período de ausência ao trabalho, efectuado por iniciativa do trabalhador, com o acordo do empregador, e não ultrapasse os limites diários previstos no n.º 1 do art.º 228.º do CT. • Obrigatoriedade <p>A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo, se havendo motivos atendíveis, o trabalhador solicite expressamente a dispensa da mesma.</p> • Condições de prestação do trabalho suplementar <p>O trabalho suplementar só pode ser prestado quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador; ○ Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade. 	<p>Art.º 226.º do CT</p> <p>Art.º 227.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 227.º, n.ºs 1 e 2 do CT</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ● Limites da duração do trabalho suplementar <ul style="list-style-type: none"> ○ Micro e pequena empresa – 175 horas por ano; ○ Média e grande empresa – 150 horas por ano; (possibilidade de aumento até 200 horas por IRCT) ○ Duas horas por dia normal de trabalho; ○ Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados; ○ Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar. ○ No trabalho a tempo parcial para fazer face a acréscimos de trabalho, o limite anual é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior. Por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o limite pode ser fixado até 135 horas por ano, ou, desde que previsto em IRCT, 200 horas. 	<p>Art.º 228.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Descanso compensatório <p>A prestação de trabalho suplementar dá direito aos seguintes descansos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Em dia útil, dia de descanso semanal complementar e feriado – 25% das horas de trabalho suplementar realizado. Este descanso, remunerado, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes. ○ Em qualquer dia, que não permita o gozo de descanso diário – descanso correspondente ao n.º de horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes. ○ Em dia de descanso semanal obrigatório – um dia de descanso remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, o qual, na falta de acordo, é fixado pelo empregador. 	<p>Art.º 229.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Casos especiais <ul style="list-style-type: none"> ○ A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas, por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o turno seguinte, confere direito a um descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes. ○ O descanso compensatório devido pela prestação de trabalho 	<p>Art.º 230.º do CT</p>

suplementar em dia útil ou feriado, com excepção do que seja impeditivo do gozo do descanso diário, pode, mediante acordo entre trabalhador e empregador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

- **Registo**

- O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado, antes do início da sua prestação e logo após o seu termo, sendo visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação ou logo que regresse à empresa se a prestação tiver sido efectuada no exterior.

Do registo devem ainda constar:

- Indicação expressa do fundamento da prestação
 - Períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador
- A inexistência de registo ou a insuficiência das indicações confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado trabalho suplementar, direito à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

Art.º 231.º do CT

Descanso Semanal

- **Descanso semanal obrigatório**

- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
- O dia descanso obrigatório só pode deixar de ser gozado ao domingo:
 - Se o empregador estiver dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou se estiver obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo;
 - No caso de trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
 - No caso de actividade de vigilância ou limpeza.
 - No caso de trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras.

Art.º 232.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ● Cumulação de descanso semanal e de descanso diário <ul style="list-style-type: none"> ○ Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de 11 horas correspondente ao período mínimo de descanso diário entre jornadas de trabalho consecutivas. ○ O período de 11 horas considera-se cumprido, no todo ou em parte, se for concedido descanso semanal complementar, desde que contíguo ao dia de descanso semanal (antes ou depois). 	<p>Art.º 233.º do CT</p>
<p>Feriados</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Feriados obrigatórios <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 de Janeiro; Sexta-feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro. ○ O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa. 	<p>Art.º 234.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Feriados facultativos <ul style="list-style-type: none"> ○ Terça-feira de Carnaval e feriado municipal ○ Em substituição destes feriados podem ser observados quaisquer outros dias em que haja acordo entre trabalhador e empregador. 	<p>Art.º 235.º do CT</p>
<p>Férias</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Direito a férias <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, que se vence em 1 de Janeiro e que, em regra, se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando, porém, sujeito à assiduidade ou efectividade de serviço, à excepção dos casos expressamente previstos na lei. ○ Este direito é irrenunciável e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei. ○ O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de 	<p>Art.º 237.º do CT</p>

disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

- **Duração do período de férias**

- O período anual de férias tem a **duração mínima de 22 dias úteis**.
- São úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.
- A duração do período de férias é aumentado no caso de o trabalhador ter apenas faltado justificadamente, nos seguintes termos:
 - **Três dias de férias** – até uma falta ou dois meios-dias;
 - **Dois dias de férias** – até duas faltas ou quatro meios-dias;
 - **Um dia de férias** – até três faltas ou seis meios-dias.
- Para efeitos de majoração dos dias de férias, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as seguintes licenças:
 - Em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - Parental;
 - Adopção;
 - Parental complementar.
- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Art.º 238.º do CT

- **Casos especiais de duração do período de férias**

- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses de execução do contrato
- No caso de terminar o ano civil antes de decorridos os 6 meses, as férias podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.
- Da aplicação destes preceitos não pode resultar o gozo de mais de 30 dias úteis no mesmo ano.
- No caso do contrato ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, (contando-se todos os dias seguidos ou

Art.º 239.º do CT

<p>interpolados de prestação de trabalho).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Neste caso, o gozo das férias tem lugar no período imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo se as partes tiverem acordado outro período. ○ No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato. <ul style="list-style-type: none"> ● Encerramento para férias <ul style="list-style-type: none"> ○ A empresa ou estabelecimento pode encerrar, total ou parcialmente, para férias nos seguintes termos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro; ▪ Encerramento por mais de 15 dias ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, se tal possibilidade estiver prevista em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores; ▪ Encerramento por mais de 15 dias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade o exija; ▪ Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos. ● Marcação do período de férias <ul style="list-style-type: none"> ○ O período de férias é marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador. ○ Na falta de acordo, o empregador marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical. Tratando-se de pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro (salvo se outra época for permitida por IRCT). ○ Em caso de cessação de contrato de trabalho sujeito a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação. ○ O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre trabalhador e empregador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos. 	<p>Art.º 242.º do CT</p> <p>Art.º 241.º do CT</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ Os períodos de férias mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores. ○ Os conjugues ou as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave na empresa. ○ O mapa de férias deve ser elaborado e afixado de 15 de Abril até 31 de Outubro <p>● Alteração do período de férias</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Por motivo relativo à empresa:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por exigências imperiosas do funcionamento da empresa Nesta situação, se as férias forem adiadas ou interrompidas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente tenha sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data marcada. A interrupção de férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tem direito. ○ <u>Por motivo relativo ao trabalhador:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por motivo de doença ou outro facto que não seja imputável ao trabalhador, e desde que comunicado ao empregador. O gozo das férias não iniciado ou suspenso, prossegue após o termo do impedimento relativamente ao resto do período marcado. O período correspondente aos dias não gozados são marcados por acordo ou, na sua falta, pelo empregador. A prova da doença do trabalhador pode ser feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico (artigo 254.º de CT). ▪ Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio. <p>● Efeitos da cessação do contrato de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio. 	<p>Art.º 243.º do CT</p> <p>Art.º 244.º do CT</p> <p>Art.º 245.º do CT</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ○ Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido em 1 de Janeiro desse ano, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período (conta para efeitos de antiguidade). ○ Caso o contrato cesse no ano civil subsequente ao ano de admissão ou caso não atinja a duração total de 12 meses, independentemente da causa, o trabalhador não poderá ter, no total, um período de férias superior ao proporcional à duração do mesmo. ○ Cessando o contrato de trabalho após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão. <p>● Violação do direito a férias</p> <p>No caso de o empregador obstaculizar culposamente o gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e a gozá-las até 30 de Abril do ano seguinte.</p> <p>Faltas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho diário a que está obrigado. ○ Nos casos de ausência por períodos inferiores ao que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados até perfazerem um dia completo de trabalho (só nessa altura serão descontados). ○ No caso dos períodos de trabalho diário não serem uniformes, considera-se a duração média, para efeitos da determinação da falta. ● Tipos de faltas <ul style="list-style-type: none"> Justificadas { <ul style="list-style-type: none"> Com remuneração Sem remuneração Injustificadas 	<p>Art.º 246.º do CT</p> <p>Art.º 248.º do CT</p> <p>Art.º 249.º do CT</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ● Faltas Justificadas com remuneração <ul style="list-style-type: none"> ○ Casamento – 15 dias seguidos ○ Morte de cônjuge, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto ou madrasta, genro ou nora e de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador – 5 dias seguidos ○ Morte de irmãos, cunhados, avós, netos, bisavós e bisnetos – 2 dias seguidos. ○ Prestação de provas em estabelecimentos de ensino (ver ficha n.º 4) ○ As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva (ver ficha n.º 16) ○ As dadas por candidatos efectivos e suplentes, no mínimo legal exigível, a eleições para cargos públicos, durante o período da campanha eleitoral. ○ As dadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola (até 4 horas por trimestre, por cada filho) ○ As que por lei forem como tal qualificadas (desde que não ultrapassem 30 dias por ano) ○ As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, netos ou outro membro do agregado familiar (art.º 49.º, 50.º e 252.º) ● Faltas justificadas sem remuneração <ul style="list-style-type: none"> ○ Por motivo de doença (se o trabalhador beneficiar de um regime de segurança social de protecção na doença) ○ Por motivo de acidente de trabalho (se o trabalhador tiver direito a qualquer subsídio de seguro) ○ As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora. ○ As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano. 	<p>Art.º 251.º, 252.º e 255.º do CT e art.º 8.º da Lei n.º 3/2005</p> <p>Art.º 255.º do CT</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> ● Efeitos das faltas injustificadas <ul style="list-style-type: none"> ○ Não são pagas ○ Descontam na antiguidade ○ Podem dar lugar a despedimento com justa causa (caso determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, cujo número atinja, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas). <p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou a seguir a dias ou meios-dias de descanso ou feriados, determinam para o trabalhador a prática de uma infracção grave. - Se o trabalhador se apresentar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, a entidade empregadora pode recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho. 	<p>Art.º 256.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicação de falta justificada <ul style="list-style-type: none"> ○ Quando previsíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias. ○ Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível. ○ A falta de candidato a cargo público durante o período legal de campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas. ○ A comunicação de ausência deve ser repetida em caso de ausência imediatamente subsequente à indicada em comunicação anterior, ainda que a nova ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado. ○ As falsas declarações sobre justificação de faltas dão direito a despedimento com justa causa. 	<p>Art.º 253.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Prova do motivo justificativo de falta <ul style="list-style-type: none"> ○ O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de falta, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação. ○ A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico. Apesar desta prova, a situação de doença pode ser 	<p>Art.º 254.º do CT</p>

fiscalizada por médico da segurança social, mediante requerimento do empregador.

- **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

- A perda de retribuição pode ser substituída por:
 - Renúncia a dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, mediante declaração expressa do trabalhador, desde que seja salvaguardado o gozo de 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;
 - Prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, desde que não ultrapasse mais de 4 horas por dia ou 60 por semana, se previsto em IRCT.

Art.º 257.º do CT

TRABALHO TEMPORÁRIO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Trabalho Temporário assenta numa relação triangular traduzida nos seguintes contratos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Contrato de Trabalho Temporário</u> Ou • <u>Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária</u> <p style="text-align: right;">} Celebrados entre uma empresa de trabalho temporário (ETT) e um trabalhador</p> <p style="text-align: center;">E</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Contrato de utilização de trabalho temporário</u> – celebrado entre uma empresa de trabalho temporário (ETT) e um utilizador (pessoa individual ou colectiva) <p>Noção</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho Temporário – contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT e dela recebendo a retribuição; • Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária – contrato de trabalho por tempo, indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT e dela recebendo a retribuição; • Contrato de utilização de trabalho temporário – contrato de prestação de serviços a termo celebrado entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários. <p>Cedência ilícita de trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • São nulos os contratos de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária celebrados por uma ETT que não possua a respectiva licença. Considera-se neste caso, que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo. • É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário, 	<p>Art.º 172.º do CT</p> <p>Art.º 173.º do CT</p>

pelo qual uma cede a outra um trabalhador para que seja posteriormente cedido a um terceiro. Considera-se neste caso que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.

- No caso do trabalhador ser cedido a utilizador por uma ETT licenciada, mas sempre que tenha celebrado com esta qualquer contrato, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.
- Nas situações referidas o trabalhador pode optar por uma indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, não podendo ser inferior a três meses, desde que o faça nos 30 dias iniciais da prestação de trabalho.

Casos especiais de responsabilidade da ETT ou do utilizador

- A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de ETT não licenciada responsabiliza solidariamente a ETT 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.
- O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos respectivos encargos sociais.

Art.º 174.º do CT

CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Situações em que pode ser celebrado

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador por motivo de:
 - Impedimento temporário de prestar trabalho;
 - Ter pendente em juízo uma acção de apreciação de ilicitude de despedimento;
 - Licença sem retribuição;
 - Passar a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- Actividade sazonal;
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinado por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia;

Art.º 175.º e 176.º do CT

- Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social durante o dia ou partes do dia;
- Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação da empresa, montagem ou reparação industrial.

É nulo o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado fora das situações referidas. Neste caso, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

Formalismo do contrato de utilização de trabalho temporário

- Está sujeito a forma escrita;
- Deve conter:
 - Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, n.º de contribuinte e de segurança social e, relativamente à ETT, o respectivo número e data do alvará da licença
 - Motivo justificativo
 - Caracterização do posto de trabalho (designadamente, dos respectivos riscos)
 - Local e período normal de trabalho
 - Retribuição dos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções
 - Pagamento devido pelo utilizador à ETT
 - Início e duração certa ou incerta do contrato
 - Data da celebração do contrato.
- Deve anexar também cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário.
- Será nulo se não observar a forma escrita, ou não contiver o motivo justificativo exposto, considerando-se o trabalho prestado ao utilizador em regime de contrato sem termo.

Art.º 177.º do CT

Duração

- O contrato de utilização de trabalho temporário pode ser celebrado a termo certo ou incerto, não podendo exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos.
- Se o motivo justificativo for o da vacatura de posto de trabalho ou o acréscimo excepcional de actividade da empresa, a duração máxima será, respectivamente, de 6 ou 12 meses.
- Considera-se como único contrato o que seja objecto de renovações.
- Caso o trabalhador continue ao serviço do utilizador passados 10 dias a contar da cessação do contrato, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

Art.º 178.º do CT

<p>Proibição de contratos sucessivos</p> <p>É proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrido um período de tempo igual a um terço da duração do contrato, sempre que este tenha completado a duração máxima de utilização, excepto quando se verifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nova ausência do trabalhador substituído ○ Acréscimo de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal. 	<p>Art.º 179.º do CT</p>
<p>CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO</p>	
<p>Admissibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização. ● É nulo o termo estipulado em violação do atrás referido, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo. 	<p>Art.º 180.º do CT</p>
<p>Formalismos do contrato de trabalho temporário</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Está sujeito à forma escrita. ● Deve conter: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes; ○ Número e data do alvará da licença da ETT; ○ Motivos justificativos da celebração do contrato com menção concreta dos factos; ○ Actividade contratada; ○ Local e período normal de trabalho; ○ Retribuição; ○ Data de início do trabalho; ○ Termo do contrato; ○ Data da celebração. ● Na falta de documento escrito ou da falta ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato considera-se que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato a termo. ● Sempre que o contrato de trabalho temporário não estipule o seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida qualquer renovação. 	<p>Art.º 181.º do CT</p>

Duração do contrato de trabalho temporário

- A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a duração do contrato de utilização.
- O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser celebrado por período inferior a seis e pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo.
- A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:
 - 6 meses – em caso de vacatura de posto de trabalho, quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
 - 12 meses – em caso de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
 - 24 meses – nas demais situações.
- O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo porém ultrapassar os 6,12 ou 24 meses acima referidos.
- Para o cômputo do tempo de duração é incluído o tempo de duração de contrato de trabalho a termo, de contrato de trabalho temporário ou de prestação de serviços, para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador.

Art.º 182.º do CT

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA CEDÊNCIA TEMPORÁRIA

Forma e conteúdo

- Está sujeito a forma escrita.
- Deve conter:
 - Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes;
 - Aceitação expressa do trabalhador da cedência temporária a utilizadores;
 - Actividade contratada, descrição genérica de funções e área geográfica a que o trabalhador está adstrito a exercer funções;
 - Retribuição mínima durante as cedências que ocorram.

Art.º 183.º do CT

<p>Período sem cedência temporária</p> <ul style="list-style-type: none"> • No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário. • Durante este período o trabalhador tem direito: <ul style="list-style-type: none"> ○ Caso não exerça actividade – a compensação prevista em IRCT ou no valor de 2/3 da última retribuição ou a 2/3 da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável; ○ Caso exerça actividade na ETT – a retribuição correspondente à actividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho anterior. 	<p>Art.º 184.º do CT</p>
<p>REGIME DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO</p>	
<p>Condições de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador temporário pode ser cedido a mais que um utilizador, ainda que não tenha um contrato por tempo indeterminado para cedência temporária, desde que o contrário não conste do respectivo contrato. • Durante a cedência, está sujeito ao regime aplicável ao utilizador, no que respeita a: <ul style="list-style-type: none"> ○ Modo de prestação ○ Lugar ○ Duração ○ Suspensão do contrato de trabalho ○ Segurança ○ Saúde ○ Acesso a equipamentos sociais • Cabe ao utilizador elaborar o horário de trabalho e marcar o período de férias. • Durante a cedência, o exercício do poder disciplinar cabe à ETT. • O trabalhador tem direito à retribuição mínima de IRCT aplicável à ETT ou ao utilizador, que corresponde às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante o que for mais favorável. • Tem direito a férias, subsídio de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do 	<p>Art.º 185.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none">• <u>Quanto ao utilizador</u> – determinação das obrigações em função do número de trabalhadores na empresa respeitante à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e classificação do tipo de empresa; informação relativa ao quadro de pessoal e ao relatório anual de actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho;• <u>Quanto à ETT</u> – determinação das demais obrigações em função do número de trabalhadores na empresa, não incluídas no âmbito do utilizador; informação relativas aos relatórios anuais de formação profissional e das actividades de segurança e saúde no trabalho. <p>Prestações garantidas por caução</p> <p>A caução constituída pela ETT garante o pagamento de:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;○ Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.	<p>Art.º 190.º do CT</p>
--	--------------------------

Ficha n.º 10

RETRIBUIÇÕES E OUTRAS PRESTAÇÕES	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Disposições Gerais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. ○ Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. ○ Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador. • Retribuição em espécie <ul style="list-style-type: none"> ○ A prestação não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região. ○ O valor das prestações não pecuniárias não pode exceder o valor da parte em dinheiro, salvo disposto em IRCT. • Cálculo das prestações complementares e acessórias <p>Quando as disposições legais, do contrato colectivo de trabalho e do contrato individual não dispuserem em contrário, considera-se que as prestações complementares e acessórias são calculadas com base somente na retribuição base e diuturnidades.</p> <p><u>Considera-se:</u></p> <p>Retribuição base – aquela que corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o seu período normal de trabalho.</p> <p>Diuturnidade – prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade.</p> 	<p>Art.º 258.º do CT</p> <p>Art.º 259.º do CT</p> <p>Art.º 262.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Subsídio de Natal <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, e que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano. ○ O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> ▪ No ano da admissão do trabalhador; ▪ No ano da cessação do contrato; ▪ Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao trabalhador. 	<p>Art.º 263.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuição de férias <ul style="list-style-type: none"> ○ A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo. ○ O trabalhador tem direito a um subsidio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho (ex. subsídio de turno, de trabalho nocturno....) ○ O subsídio de férias, salvo acordo escrito em contrário, deve ser pago antes do início do período de férias e, proporcionalmente, se as férias forem gozadas interpoladamente. 	<p>Art.º 264.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuição por isenção de horário de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ○ Na falta de fixação desta retribuição em IRCT, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não pode ser inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. ○ Tratando-se de regime de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, a retribuição especial não pode ser inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana. 	<p>Art.º 265.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuição de trabalho nocturno <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia. 	<p>Art.º 266.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuição de trabalho suplementar <ul style="list-style-type: none"> ○ Em dia normal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acréscimo de 50% - 1.ª hora ▪ Acréscimo de 75% - horas ou fracções subsequentes ○ Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acréscimo de 100% por cada hora ou fracção de trabalho efectuado. <p>Nota: Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da entidade empregadora.</p>	<p>Art.º 268.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuição dos feriados <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar. ○ O trabalhador que trabalhe em dia feriado, em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em feriados, tem direito, à escolha do empregador, a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Descanso compensatório de igual duração <li style="text-align: center;">ou ▪ Acréscimo de 100% da retribuição relativamente ao trabalho prestado nesse dia 	<p>Art.º 269.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Fórmula de cálculo da retribuição horária <p style="text-align: center;">para calcular a retribuição horária</p> $\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{N}^\circ \text{ de horas do período normal de trabalho semanal}}$ <p>Exemplo para o caso de um/uma trabalhador/a com horário semanal de 40 horas por semana e com 500 € de salário por mês:</p> $\frac{500 \text{ €} \times 12 = 6000 \text{ €}}{52 \times 40 = 2080} = \text{Remuneração horária } 2,88 \text{ €}$	<p>Art.º 271.º do CT</p>

saúde necessários ao desenvolvimento da actividade em condições de saúde e segurança;

- Permitir o acesso a zonas de risco elevado apenas aos trabalhadores com aptidão e formação adequadas e só durante o tempo mínimo necessário;
- Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possa retomar a actividade enquanto o perigo não for afastado;
- Ter em conta, na organização da prevenção, não só os trabalhadores, mas também terceiros que possam ficar sujeitos a riscos quer nos locais de trabalho quer no exterior;
- Assegurar a adequada vigilância da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram potencialmente expostos no local de trabalho;
- Estabelecer as medidas a adoptar em matéria de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, identificando os trabalhadores responsáveis pela sua aplicação e assegurando os contactos necessários com as entidades externas competentes;
- Organizar os serviços adequados de prevenção mobilizando todos os meios necessários nos vários domínios;
- Suportar todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo tudo o que respeita à vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Responsabilidade pela prevenção quando várias empresas exercem actividade no mesmo local

Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvem actividades com os seus trabalhadores no mesmo local, os respectivos empregadores devem cooperar entre si, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, no sentido de assegurar a protecção da segurança e saúde de todos os trabalhadores.

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empresa, estão obrigadas a garantir a segurança e saúde de todos os trabalhadores as seguintes entidades:

- A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário;
- A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional;
- A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da

Artigo 16.º da Lei 102/2009

organização das actividades de segurança e saúde no trabalho.

Obrigações dos trabalhadores

- Cumprir as prescrições de Segurança e saúde no trabalho previstas na Lei e em instrumentos de regulamentação colectiva, bem como as ordens e instruções do empregador nesta matéria;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões;
- Utilizar correctamente e de acordo com as instruções recebidas as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, incluindo os equipamentos de protecção colectiva e individual, e cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- Cooperar na melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- Tomar conhecimento da informação prestada pelo empregador;
- Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho;
- Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou ao responsável pela segurança e saúde no trabalho quaisquer avarias ou deficiências detectadas que se afigurem susceptíveis de originar perigo grave, bem como quaisquer defeitos verificados nos sistemas de protecção;
- Em caso de perigo grave e eminente, adoptar as medidas e seguir as instruções estabelecidas para tais situações, devendo contactar logo que possível o superior hierárquico ou responsável pela Segurança e saúde no trabalho.

Artigo 17.º da Lei 102/2009

NOTA:

- ***Nenhum trabalhador pode ser prejudicado pelo facto de se afastar do seu posto de trabalho ou outra área perigosa em caso de perigo grave ou iminente, nem por ter adoptado qualquer outra medida para sua própria segurança ou de terceiros.***
- ***As obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no local de trabalho não exoneram o empregador das suas obrigações e responsabilidades legais nesta matéria.***
- ***Os trabalhadores que exercem funções de chefia ou de coordenação estão especialmente obrigados a zelar pela segurança e saúde dos restantes trabalhadores dos serviços sob seu enquadramento hierárquico e técnico, bem como de outras pessoas que possam ser afectadas.***

Consulta, informação e formação dos trabalhadores

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os trabalhadores devem ser consultados, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente e em tempo útil, a respeito de:

- Avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo riscos especiais;
- As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, em caso de urgência, logo que possível;
- As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e/ou funções, tenham repercussão na segurança e saúde no trabalho;
- O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- Designação do representante do empregador que acompanha as actividades do serviço de segurança e saúde;
- Designação e exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas no domínio da segurança e saúde;
- Designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, respectiva formação e material disponível;
- A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança e saúde;
- Equipamento de protecção que seja necessário utilizar;
- Os riscos e medidas de protecção e prevenção adoptadas e forma como se aplicam;
- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que originam incapacidade para o trabalho superior a 3 dias úteis, elaborada até final de Março do ano subsequente;
- Os relatórios dos acidentes de trabalho.

A fim de assegurar a concretização dos seus direitos de consulta, os trabalhadores e seus representantes devem ter acesso:

- Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- Às informações técnicas provenientes dos serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde.

Os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde podem a todo o tempo apresentar propostas, tendo em vista a minimização de qualquer risco profissional

Os trabalhadores/as e respectivos/as representantes têm direito a dispor de informação actualizada sobre:

Artigo 18.º da Lei 102/2009

O número de representantes a eleger depende do número de trabalhadores da empresa nos termos seguintes:

Empresas com menos de 61 trabalhadores	1 representante
Empresas de 61 a 150 trabalhadores	2 representantes
Empresas de 151 a 300 trabalhadores	3 representantes
Empresas de 301 a 500 trabalhadores	4 representantes
Empresas de 501 a 1000 trabalhadores	5 representantes
Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores	6 representantes
Empresas com mais de 1500 trabalhadores	7 representantes

Nota: Por instrumento de regulamentação colectiva, é possível estipular um número superior de representantes.

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde dispõem de um **crédito de 5 horas por mês**, para o exercício das suas funções e gozam da protecção conferida a todas as estruturas representativas dos trabalhadores nos termos do Código do Trabalho – artigos 404º a 411º.

Além dos direitos a informação e consulta e do direito à formação, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde têm direito de:

- Dispor de instalações adequadas e dos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções assegurados pelo empregador;
- Distribuir e/ou afixar nos locais de trabalho informação relativa à segurança e saúde no trabalho;
- Reunir com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, pelo menos uma vez por mês.

Serviços de segurança e saúde no trabalho

O empregador está obrigado a garantir a organização e funcionamento de serviços de segurança e saúde no trabalho na empresa, adoptando para o efeito uma das seguintes modalidades:

- Serviços internos
- Serviços externos
- Serviços comuns.

Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem garantir, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores ao seu serviço, bem como o exercício de actividades de risco elevado, o desenvolvimento de actividades técnicas de segurança no trabalho e a vigilância da saúde dos trabalhadores, tendo em vista a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Artigos 73.º a 110.º
da Lei 102/2009

<ul style="list-style-type: none"> • As empresas que empreguem pelo menos 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou no conjunto dos estabelecimentos distanciados até 50Km do de maior dimensão, independentemente da actividade desenvolvida. <p>Estas empresas, desde que não exerçam actividades de risco elevado, poderão ser dispensadas da organização de serviços internos, mediante autorização da entidade competente, nos termos do artigo 80º da Lei 102/2009.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Actividades exercidas pelo empregador ou trabalhador designado:</u> <p>Nas empresas, estabelecimentos ou conjuntos de estabelecimentos distanciados até 50Km do de maior dimensão, que empreguem um máximo de 9 trabalhadores e onde não sejam desenvolvidas actividades de risco elevado, as actividades de segurança e saúde podem ser exercidas directamente pelo empregador ou por um ou mais trabalhadores por ele designados, mediante autorização da autoridade competente para o efeito.</p> <p>Quer o empregador, quer os trabalhadores designados para o exercício de actividades de segurança e saúde no trabalho devem ter formação adequada e dispor do tempo e dos meios necessários ao exercício de tais funções.</p> <p>Os trabalhadores designados não podem ser prejudicados de nenhuma forma pelo exercício destas funções.</p> <p>Vigilância da saúde – exames médicos</p> <p>A realização de exames de saúde tem como objectivo avaliar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua actividade, bem como a repercussão desta actividade e das condições em que é prestada na sua saúde.</p> <p>Sem prejuízo de outros previstos em legislação especial, <u>devem ser realizados os seguintes exames de saúde:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exames de admissão</u>, antes do início da prestação de trabalho ou, em caso de urgência na admissão, nos 15 dias seguintes; • <u>Exames periódicos</u> – anuais, para os trabalhadores menores (menos de 18 anos) e para os trabalhadores com mais de 50 anos; de dois em dois anos, para os restantes; • <u>Exames ocasionais</u> – sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão negativa na saúde dos trabalhadores; ou em caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente. 	<p>Artigo 81.º da Lei 102/2009</p> <p>Artigos 108.º a 110.º da Lei 102/2009</p>
---	---

Face ao estado de saúde do trabalhador e ao resultado da prevenção dos riscos profissionais na empresa, o médico do trabalho pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames de saúde.

▪ Confidencialidade dos resultados dos exames de saúde e fichas clínicas dos trabalhadores

O médico de trabalho anota as observações clínicas relativas a cada trabalhador na respectiva ficha clínica, que está sujeita a sigilo médico nos termos gerais.

A ficha clínica não pode conter dados relativos à raça, nacionalidade ou origem étnica nem informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, excepto se estes últimos estiverem relacionados com patologias específicas ou outros dados de saúde.

No que respeita aos resultados dos exames de saúde, o médico do trabalho apenas pode remeter ao responsável dos recursos humanos da empresa uma ficha de aptidão, indicando se o trabalhador está ou não apto para o desempenho das suas funções.

NOTA:

- ***Esta ficha não pode conter quaisquer outros elementos, designadamente elementos que estejam sujeitos a sigilo profissional (médico).***
- ***A ficha de aptidão deve ser levada ao conhecimento do trabalhador, que lhe deve apor a sua assinatura e a data em que tomou conhecimento.***

No caso de o resultado do exame revelar a inaptidão do trabalhador para determinada função, o médico do trabalho deve indicar outras funções que possa desempenhar.

Sempre que as repercussões do trabalho e/ou das condições em que é prestado se revelem prejudiciais para a saúde do trabalhador, o médico deve também comunicar o facto ao responsável pelo serviço de segurança e saúde no trabalho, bem como, se tal se justificar, solicitar o acompanhamento pelo médico de família ou outro médico assistente do trabalhador

MOBILIDADES GEOGRÁFICA E FUNCIONAL	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Mobilidade Geográfica</p> <p>Noção de local de trabalho</p> <p>O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do referido nas alíneas seguintes.</p> <p>Transferência de local de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho (temporária ou definitivamente): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Em caso de mudança ou extinção (total ou parcial), do estabelecimento onde aquele presta serviço; ▪ Quando outro motivo ou interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. • A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa. • O empregador deve custear as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, do alojamento. • No caso de transferência definitiva o trabalhador, que tenha prejuízo sério, pode resolver o contrato, tendo direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo as fracções de ano compensadas proporcionalmente. <p>Transferência a pedido do trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentação de queixa-crime; ▪ Saída da casa de morada definitiva no momento em que se efectiva a transferência; • Ocorrendo o pedido do trabalhador, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível. 	<p>Art.º 193.º do CT</p> <p>Art.º 194.º do CT</p> <p>Art.º 195.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Havendo necessidade de adiamento, o trabalhador pode suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência. <p>Procedimento em caso de transferência</p> <ul style="list-style-type: none"> • A transferência tem que ser comunicada, por escrito, ao trabalhador com a antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 dias – transferência temporária ▪ 30 dias – transferência definitiva • A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência. 	<p>Art.º 196.º do CT</p>
<p>Mobilidade Funcional</p> <p>Objecto do contrato de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado. • Esta definição pode ser feita por remissão para categoria existente em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa. <p>Funções desempenhadas pelo trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado. • A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional existente em IRCT, compreende as funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas desde que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalhador detenha a qualificação profissional adequada ▪ Não impliquem desvalorização profissional • Salvo disposição em contrário constante do IRCT aplicável, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, nomeadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional. • Sempre que o exercício das funções acessórias exigir qualificações especiais, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais. 	<p>Art.º 115.º do CT</p> <p>Art.º 118.º do CT</p>

- O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas

O trabalhador que exerça funções afins ou funcionalmente ligadas, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto durara esse exercício.

Art.º 267.º do CT

Mudança de categoria

- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou promovido se:
 - Fundamentada em necessidade premente da empresa ou do trabalhador;
 - Tiver havido acordo;
 - Se tiver sido autorizada pela ACT, caso implique diminuição da retribuição.

Art.º 119.º do CT

Mobilidade funcional

- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador **de funções não compreendidas na actividade contratada** (para além das funções afins e funcionalmente ligadas), desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- Tal facto não pode implicar diminuição da retribuição do trabalhador, dando-lhe sim o direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.
- Salvo disposição em contrário (IRCT ou contrato individual), o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Art.º 120.º do CT

ATENÇÃO

Em matéria de mobilidades deverá ser tido sempre em consideração as disposições da **convenção colectiva de trabalho vigente** e aplicável ao caso:

<ul style="list-style-type: none">• No que se refere à mobilidade geográfica – as cláusulas referentes ao conceito de local de trabalho, transferências e deslocamentos (transferências temporárias).• No que se refere à mobilidade funcional – sobretudo as cláusulas referentes à aquisição de nova categoria, por efeito de substituições durante certo e determinado tempo.	
---	--

REDUÇÃO DA ACTIVIDADE E SUSPENSÃO DO CONTRATO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Fundamentos da Redução ou Suspensão</p> <ul style="list-style-type: none"> • A redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundar-se: <ul style="list-style-type: none"> ○ Na impossibilidade temporária, de prestação de trabalho por facto respeitante ao trabalhador ou ao empregador; ○ Na necessidade de viabilizar a empresa e manter os respectivos postos de trabalho em situação de crise empresarial; ○ Na celebração de acordos de pré-reforma. ○ Pode ainda ocorrer a suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição. <p>Efeitos da Redução e da Suspensão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante o período de redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, contando-se o tempo para efeitos de antiguidade. • A redução ou suspensão não tem efeito no decurso do prazo de caducidade, nem impede que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos da lei. <p>Suspensão do Contrato de Trabalho por Facto Respeitante ao Trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário do trabalhador, por facto que lhe diga respeito mas não lhe seja imputável, que se prolongue por mais de um mês – por exemplo, a prestação de serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente. • O contrato poderá considerar-se suspenso antes de decorrido um mês quando seja previsível que a duração do impedimento vai ser superior àquele prazo. • No momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, o contrato de trabalho caduca. 	<p>Art.º 294.º do CT</p> <p>Art.º 295.º do CT</p> <p>Art.º 296.º e 297.º do CT</p>

- O impedimento temporário **por facto imputável ao trabalhador** só dá lugar à suspensão do contrato nos casos previstos na lei.
- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Redução Temporária do Período Normal de Trabalho ou Suspensão do Contrato de Trabalho por Facto Respeitante ao Empregador

- **Situação de crise empresarial – Lay Off**

- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho quando, por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas, catástrofes ou outros eventos que afectem gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas sejam indispensáveis para viabilizar a empresa e manter os postos de trabalho.
- A redução dos períodos normais de trabalho pode assumir as formas seguintes:
 - Interrupção da actividade durante um ou mais períodos normais de trabalho diário ou semanal podendo envolver diferentes grupos de trabalhadores;
 - Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário ou semanal.
- Procedimentos para redução da actividade ou suspensão do contrato:
 - O empregador deve comunicar por escrito à comissão de trabalhadores, ou na sua falta à comissão intersindical ou comissões sindicais na empresa, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, fornecendo simultaneamente os seguintes elementos:
 - ✓ Os fundamentos económicos, financeiros e/ou técnicos da sua decisão;
 - ✓ Quadro de pessoal discriminado por secção;
 - ✓ Critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
 - ✓ N° de trabalhadores a abranger e categorias profissionais abrangidas;
 - ✓ Prazo de aplicação das medidas;
 - ✓ Áreas de formação a facultar aos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão.
 - Na falta de entidade representativa dos trabalhadores, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos a sua intenção

Art.ºs 298.º, 299.º e 300.º do CT

de reduzir ou suspender a prestação de trabalho:

- ✓ No prazo de 5 dias contados da recepção desta comunicação, os trabalhadores podem designar uma comissão representativa – composta por 3 ou 5 membros, conforme o processo respeite a um máximo de 20 ou a mais de 20 trabalhadores, à qual o empregador deve enviar os elementos atrás referidos.
- ✓ Cinco dias após a data da comunicação (à estrutura representativa dos trabalhadores ou aos trabalhadores individualmente, conforme o caso), inicia-se uma fase de informação e negociação, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.
- ✓ Celebrado este acordo, ou não se chegando a acordo 10 dias decorridos sobre a data da primeira comunicação, o empregador deve:
 - Comunicar, por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar, indicando expressamente o motivo e as datas de início e termo da sua aplicação;
 - Remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social as actas das reuniões de negociação e a identificação completa dos trabalhadores abrangidos, indicando a medida individualmente adoptada com data de início e termo da aplicação.

○ Duração

- A redução da actividade ou a suspensão do contrato têm duração previamente definida, não podendo em regra exceder:
 - ✓ Seis meses, quando se fundar em razões de mercado, estruturais ou tecnológicas;
 - ✓ Um ano, quando for motivada por catástrofe ou outra ocorrência que afecte gravemente o funcionamento da empresa;
 - ✓ Estes prazos podem ser prorrogados até ao máximo de seis meses, mediante comunicação escrita à estrutura representativa dos trabalhadores e desde que esta não se oponha ou os trabalhadores abrangidos manifestem por escrito o seu acordo.

Art.º 301.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ✓ A medida de redução ou suspensão da prestação de trabalho só pode ter início depois de decorridos dez dias sobre a data da comunicação da decisão de a aplicar ao trabalhador, salvo se houver impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja do conhecimento do trabalhador. ○ Direitos dos trabalhadores: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante o período de redução ou suspensão os trabalhadores têm direito a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Auferir mensalmente um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal íliquida, ou o valor do RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado; ✓ Manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito; ✓ Exercer outra actividade remunerada fora da empresa; ✓ Manter e gozar férias como se estivesse normalmente ao serviço, sendo o respectivo subsídio de férias devido como se estivessem em condições normais de trabalho; ✓ Subsídio de Natal por inteiro; ✓ Desempenhar normalmente funções como delegado sindical ou membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores. ○ Compensação retributiva <p>Como durante o período de redução, a retribuição do trabalhador, é calculada em proporção das horas de trabalho, este terá direito a uma compensação retributiva se e na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar os 2/3 da sua retribuição normal, no máximo até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.</p> ○ Deveres do empregador <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante o período de redução ou suspensão o empregador está obrigado a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagar pontualmente a compensação retributiva devida; ✓ Pagar as contribuições para a segurança social; ✓ Não distribuir lucros sob qualquer forma ou a qualquer título; ✓ Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais; ✓ Não admitir novos trabalhadores nem renovar contratos para preencher postos de trabalho que 	<p>Art.ºs 305.º, 306.º e 308.º do CT</p> <p>Art.º 305.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 303.º do CT</p>
--	---

<p>possam ser ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Deveres dos trabalhadores <ul style="list-style-type: none"> ▪ São deveres dos trabalhadores durante este período: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagar a sua parte das contribuições para a segurança social; ✓ Comunicar ao empregador, no prazo de 5 dias, o exercício de actividade remunerada fora da empresa; ✓ Frequentar os cursos de formação profissional que lhes forem facultados pelo empregador ou pelos serviços de formação profissional. ▪ O incumprimento de qualquer dos dois últimos deveres determina a perda da compensação retributiva e, no caso de não comunicação do exercício de actividade fora da empresa, também o dever de restituir tudo o que tiver sido pago a esse título. 	<p>Art.º 304.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Encerramento e diminuição temporária da actividade <p>Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade da empresa, que não respeite a situação de crise empresarial, os trabalhadores têm direito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 75% da retribuição – sendo devido a caso fortuito ou de força maior (não imputável ao empregador, alheio à sua vontade, como uma catástrofe natural, um incêndio, etc.). ○ 100% da retribuição – sendo devido a facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste. ○ Em qualquer dos casos, se durante o período de encerramento ou redução da actividade o trabalhador desempenhar outra actividade remunerada fora da empresa, o empregador pode deduzir esse montante da retribuição devida ao trabalhador. ○ Uma vez cessado o impedimento, o empregador deve avisar os trabalhadores do facto, sem o que estes não estão obrigados a retomar a prestação de trabalho. 	<p>Art.º 309.º e 310.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Encerramento temporário por facto imputável ao empregador <ul style="list-style-type: none"> ○ Considera-se que há encerramento da empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a empresa ou estabelecimento deixar 	<p>Art.º 311.º, 312.º, 313.º e 314.º do CT</p>

de exercer a sua actividade, ou quando haja interdição de acesso aos locais de trabalho ou recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine a paralisação da empresa ou estabelecimento.

- O empregador que, nestas condições, decida encerrar temporária ou definitivamente a empresa ou estabelecimento, sem antes dar início a um procedimento que tenha em vista o despedimento colectivo ou por extinção de postos de trabalho, a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou a suspensão de contratos de trabalho por facto respeitante ao empregador, fica obrigado a:
 - Informar os trabalhadores e a comissão de trabalhadores, ou na sua falta a comissão intersindical ou as comissões sindicais na empresa, com uma antecedência mínima de 15 dias, da fundamentação, duração previsível e consequências do encerramento;
 - Constituir caução que garanta o pagamento de retribuições em mora, se existirem, de retribuições referentes ao período de encerramento e de compensações por despedimento, relativamente a trabalhadores abrangidos.
 - Esta caução deverá ser utilizada decorridos 15 dias após o não pagamento de qualquer das prestações garantidas ou, no caso de retribuições em mora, após a sua constituição.

- Durante o período de encerramento da empresa nestes termos, o empregador fica impedido de:
 - Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros e amortizar quotas sob qualquer forma;
 - Remunerar os membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
 - Comprar ou vender acções ou quotas próprias aos membros dos corpos sociais;
 - Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio oponível aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir o reinício da actividade da empresa ou com a concordância escrita e expressa de 2/3 dos trabalhadores da empresa;
 - Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio proporcional do montante disponível, salvo com a concordância escrita e expressa de 2/3 dos trabalhadores;
 - Efectuar quaisquer liberalidades seja a que título for, salvo com a concordância escrita e expressa de 2/3 dos trabalhadores;
 - Renunciar a direitos com valor patrimonial, excepto com a

<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ concordância escrita e expressa de 2/3 dos trabalhadores; ▪ Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante; ▪ Proceder a levantamentos de tesouraria para fins alheios à actividade da empresa. ○ Durante este mesmo período são anuláveis, a requerimento de qualquer interessado ou da estrutura representativa dos trabalhadores, todos os actos de disposição do património da empresa a título gratuito, bem como os a título oneroso que impliquem diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores. <p>• Licenças sem retribuição</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição. ○ O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de formação administrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico; ▪ Curso ministrado em estabelecimento de ensino. ○ Nestas situações, o empregador só pode recusar a concessão da licença nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quando o trabalhador tenha frequentado formação profissional ou beneficiado de licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses; ▪ Quando a antiguidade do trabalhador na empresa for inferior a 3 anos; ▪ Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente ao seu início; ▪ Em micro ou pequenas empresas (com até 50 trabalhadores), quando não for possível a substituição adequada do trabalhador; ▪ Tratando-se de trabalhadores em nível de direcção ou chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não for possível a sua substituição sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa. 	<p>Art.º 317.º do CT</p>
--	--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ○ A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se durante esse período os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. ○ O trabalhador mantém o direito ao lugar e o tempo de licença conta para efeitos de antiguidade. ● Pré-reforma <ul style="list-style-type: none"> ○ Noção – considera-se pré-reforma a situação de redução ou suspensão da prestação de trabalho, constituída por acordo entre empregador e trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, durante a qual este tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal, denominada de pré-reforma. ○ Acordo de pré-reforma <ul style="list-style-type: none"> ▪ O acordo de pré-reforma está sujeito a forma escrita e deve conter: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; ✓ Data de início da pré-reforma; ✓ O montante da prestação de pré-reforma; ✓ Organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho. ○ Prestação de pré-reforma <ul style="list-style-type: none"> ▪ A prestação de pré-reforma pode ser fixada num valor entre 25% e 100% da última retribuição auferida pelo trabalhador, deve ser actualizada anualmente (nos mesmos termos em que o seria se o trabalhador se encontrasse em pleno exercício das suas funções) e goza de todos os privilégios e garantias reconhecidos à retribuição. ▪ No caso de falta de pagamento da prestação por culpa do empregador ou de atraso superior a 30 dias no seu pagamento, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício das suas funções sem prejuízo da antiguidade <u>ou</u> a resolver o contrato com direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal da reforma. 	<p>Art.º 318.º do CT</p> <p>Art.º 319.º do CT</p> <p>Art.º 320.º e 321.º e 322.º do CT</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ○ Direitos do trabalhador durante a pré-reforma <ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalhador em situação de pré-reforma goza dos direitos constantes do acordo de pré-reforma e tem direito a desenvolver outra actividade remunerada. ▪ Em matéria de segurança social, tem direito às prestações atribuídas pelo sistema de segurança social, excepto às prestações de doença, maternidade ou paternidade e desemprego quando a pré-reforma se traduz na suspensão da prestação de trabalho (artigo 8º DL 261/91, de 25-07). ▪ Tanto o empregador como o trabalhador continuam sujeitos à obrigação de pagar contribuições para a segurança social, nos termos do artigo 9º do DL 261/91, de 25-07. 	<p>Art.º 321.º do CT e legislação da Segurança Social</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Com o pagamento integral das retribuições em dívida e dos respectivos juros de mora. • Por acordo entre trabalhador e empregador para regularização das retribuições em dívida e juros de mora. <p>Protecção do trabalhador</p> <p>O trabalhador em caso de não pagamento pontual da prestação por período superior a 15 dias, que suspenda o contrato de trabalho tem direito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prestações de desemprego (art.º 25.º) ○ Suspensão de processo de execução fiscal (art.º 26.º) ○ Suspensão da venda de bens penhorados ou dados em garantia (art.º 27.º) ○ Suspensão da execução da sentença de despejo (art.º 28.º) ○ Pagamento das rendas em mora (art.º 29.º a 31.º) 	<p>Lei n.º 105/2009 de 14/09</p>
<p>Resolução do Contrato de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Requisitos <p>A falta culposa de pagamento pontual da retribuição (que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo) permite ao trabalhador resolver o contrato de trabalho.</p> <p>A resolução do contrato de trabalho por este motivo deve ser comunicada por escrito ao empregador, no prazo de 30 dias a contar do termo do período dos 60 dias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnização <p>O trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tendo em consideração, o valor da retribuição e o grau de ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses. No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.</p>	<p>Art.º 394.º e 395.º do CT</p> <p>Art.º 396.º do CT</p>

○ **Revogação da resolução**

O trabalhador pode revogar a resolução do contrato até ao 7.º dia seguinte à data em que a comunicação chegue ao empregador, caso a sua assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial.

Art.º 397.º do CT

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caducidade • Revogação (mútuo acordo) • Por iniciativa do empregador <ul style="list-style-type: none"> ○ Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa) ○ Despedimento colectivo ○ Despedimento por extinção do posto de trabalho ○ Despedimento por inadaptação • Por iniciativa do trabalhador <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolução pelo trabalhador (justa causa) ○ Denúncia pelo trabalhador (aviso prévio) <p>Documentos a entregar ao trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador: <ul style="list-style-type: none"> ○ Um certificado de trabalho, com indicação das datas de admissão e de cessação e do cargo ou cargos desempenhados; ○ Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na Segurança Social, mediante solicitação do trabalhador. ○ O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador. <p>Caducidade</p> <p>Causas:</p> <p>O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verificando-se o seu termo ○ Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber ○ Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez 	<p>Art.º 340.º do CT</p> <p>Art.º 341.º do CT</p> <p>Art.º 343.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Caducidade do contrato a termo certo <ul style="list-style-type: none"> ○ Caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador (com a antecedência de 15 dias) ou o trabalhador (com antecedência de 8 dias) comunique, por escrito, a vontade de o fazer cessar. ○ A caducidade resultante da comunicação do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Três dias de retribuição base e diuturnidade por cada mês de trabalho – em contratos com duração igual ou inferior a 6 meses. ▪ Dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de trabalho – em contratos com duração superior a 6 meses. <p>Nota - Para efeitos da compensação, as fracções de mês são calculadas na proporção</p> 	<p>Art.º 344.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Caducidade do contrato a termo incerto <ul style="list-style-type: none"> ○ Caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador o comunique ao trabalhador com a antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> 7 dias – se o contrato tiver durado até 6 meses; 30 dias – se o contrato tiver durado de 6 meses até 2 anos; 60 dias – se o contrato tiver durado mais de 2 anos. ○ A falta de comunicação do empregador implica o pagamento ao trabalhador da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. ○ A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação idêntica à da cessação do contrato a termo certo. 	<p>Art.º 345.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Morte do empregador e extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa <ul style="list-style-type: none"> ○ A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os herdeiros do falecido continuarem a actividade ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento. ○ A extinção da pessoa colectiva, quando se não verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato. 	<p>Art.º 346.º do CT</p>

ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo com as especificidades já referidas.

Revogação do Contrato de Trabalho

- **Cessação do contrato por acordo**

- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- O acordo deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes, ficando cada uma delas com um exemplar. Este documento deverá mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
- Se no acordo as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato e os exigíveis em virtude dessa cessação.

Art.º 349.º do CT

- **Cessação do acordo de revogação**

- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho até ao 7.º dia seguinte à data da sua celebração, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.
- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação referida, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
- A cessação da revogação do acordo só é eficaz se, simultaneamente, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor da compensação que haja recebido.
- O acordo de revogação do contrato de trabalho que esteja devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial não pode ser cessado pelo/a trabalhador.

Art.º 350.º do CT

Despedimento por Iniciativa do Empregador

- **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**
(justa causa)

- **Noção**

Comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (dever-se-á atender ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que se mostrem relevantes).

Art.º 351.º do CT

Exemplos:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que perfaçam 5 seguidas ou 10 interpoladas, **em cada ano civil**;
- Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores/as da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador, seus delegados ou representantes;
- Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas acima referidas.
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa.
- Reduções anormais de produtividade.

- **Processo disciplinar**

- Comunicação por escrito ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com descrição circunstanciada dos factos que lhe são

Art.º 353.º a 358.º do CT

imputados, salvo se se tratar de uma micro empresa.

(com a nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente).

- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores cópia da comunicação e da nota de culpa e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.
- O trabalhador dispõe de **10 dias úteis** para consultar o processo e responder à nota de culpa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, salvo se se tratar de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso em que as diligências só não serão realizadas se as considerar manifestamente dilatórias ou impertinentes, e devendo alegá-lo fundamentalmente por escrito.
- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a ouvir mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
- No prazo de 30 dias o empregador deverá proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção. A decisão deverá ser escrita e devidamente fundamentada.
- Concluída a recolha de provas, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e ao sindicato (caso o trabalhador seja representante sindical), os quais dispõem de 5 dias úteis para apresentar parecer fundamentado.
- Recebidos os pareceres, o empregador deverá proferir a decisão de despedimento no prazo de 30 dias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- Se o empregador optar pela não realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito. ▪ A decisão determina a cessação do contrato de trabalho logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida. <p>• Despedimento colectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Noção O despedimento colectivo consiste na cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate de uma micro ou pequena empresa (até 50 trabalhadores) ou de uma média ou grande empresa (mais de 50 trabalhadores), determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. ○ Comunicações <ul style="list-style-type: none"> ▪ O empregador deverá comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa, a intenção de promover o despedimento colectivo. Na mesma data será enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral. ▪ Esta comunicação será acompanhada de: <ul style="list-style-type: none"> □ Descrição dos motivos para o despedimento; □ Quadro de pessoal, discriminado por sectores da empresa; □ Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; □ Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; □ Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento; □ Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação, para além da indemnização. ▪ Caso não existam na empresa comissão de trabalhadores ou comissões intersindicais ou sindicais, a comunicação é feita a cada um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento, os quais, poderão, de entre eles, no prazo de 5 dias úteis, constituir uma comissão, com o máximo de 3 ou 5 elementos, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores. 	<p>Art.º 359.º do CT</p> <p>Art.º 360.º do CT</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ Informações e negociações <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos 5 dias posteriores à comunicação tem lugar uma fase de informações e de negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e de outras que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: <ul style="list-style-type: none"> □ Suspensão da prestação de trabalho □ Redução da prestação de trabalho □ Reconversão e reclassificação profissional □ Reformas antecipadas e pré-reformas ▪ Nas negociações, ambas as partes podem fazer-se acompanhar de um perito. ▪ Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e as posições divergentes. ▪ O serviço competente do MTSS participa na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes. 	<p>Art.º 361.º e 362.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Decisão <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obtido o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data da comunicação inicial, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento com indicação expressa do motivo e da data da cessação do contrato, indicando o montante da compensação, bem como a forma, o momento e o lugar do seu pagamento, com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação de: <ul style="list-style-type: none"> □ 15 dias – no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; □ 30 dias – no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; □ 60 dias - no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; □ 75 dias – no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. ▪ Na mesma data é enviado ao MTSS, as actas das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo, as posições finais das partes, bem como uma relação de que 	<p>Art.º 363.º do CT</p>

<p>conste os nomes dos trabalhadores, moradas, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social e a data prevista para a sua aplicação. Será enviada uma cópia desta relação à estrutura representativa dos trabalhadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Crédito de horas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem perda de retribuição. ▪ O crédito pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador, desde que, e salvo motivo atendível, comunique ao empregador com três dias de antecedência, o modo de utilização do crédito. ○ Denúncia do contrato de trabalho durante o aviso prévio <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato, sem perda do direito à compensação, mediante comunicação com a antecedência mínima de três dias úteis. ○ Compensação <ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a qual não poderá ser inferior a três meses. ▪ No caso de fracção de ano, o valor é calculado proporcionalmente. <p>Nota: Presume-se que o trabalhador, ao receber a compensação, aceita o despedimento. Esta presunção pode ser ilidida, desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha à disposição do empregador a totalidade da compensação recebida.</p> <p>Despedimento por extinção do posto de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Noção Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos relativos à empresa (nos mesmos termos que no caso de despedimento colectivo). 	<p>Art.º 364.º do CT</p> <p>Art.º 365.º do CT</p> <p>Art.º 366.º do CT</p> <p>Art.º 367.º do CT</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ● Requisitos <ul style="list-style-type: none"> ○ O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador. ▪ Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. ▪ Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. ▪ Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo. ▪ Seja paga ao trabalhador a compensação devida. ○ Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador deve observar os critérios seguintes, na escolha do(s) trabalhador(es) a despedir: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menor antiguidade no posto de trabalho ▪ Menor antiguidade na categoria profissional ▪ Categoria profissional de classe inferior ▪ Menor antiguidade na empresa ○ O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para um posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, salvo se este também tiver sido extinto. 	<p>Art.º 368.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicações <ul style="list-style-type: none"> ○ O empregador deverá comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical, a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador. Esta comunicação é feita também a cada um dos trabalhadores envolvidos e ao sindicato, caso o trabalhador seja representante sindical. ○ A comunicação será acompanhada de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade a que respeita; ▪ A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho extinto e a sua categoria profissional. 	<p>Art.º 369.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Consultas <ul style="list-style-type: none"> ○ Nos 10 dias posteriores à comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e a associação sindical, caso se trate de um representante sindical, emitem parecer fundamentado, podendo ainda, nos 3 dias subsequentes à comunicação solicitar a intervenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. 	<p>Art.º 370.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Decisão <ul style="list-style-type: none"> ○ Decorridos 5 dias, o empregador, em caso de cessação do contrato de trabalho, comunicará a sua decisão fundamentada, de que conste: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivo da extinção do posto de trabalho; ▪ Confirmação dos requisitos exigíveis, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação deste das alternativas propostas; ▪ Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este; ▪ Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento; ▪ Data da cessação do contrato. 	<p>Art.º 371.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Direitos do trabalhador <p>Os direitos do trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho são os mesmos dos existentes em caso de despedimento colectivo, relativamente ao pagamento pelo empregador do período de aviso prévio em falta, da existência de crédito de horas, e da possibilidade de denúncia durante o aviso prévio e a compensação.</p>	<p>Art.º 372.º do CT</p>
<p>Despedimento por inadaptação</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Noção <ul style="list-style-type: none"> ○ Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho e que, verificando-se alguma das situações a seguir indicadas, torne impossível a subsistência da relação de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Redução continuada de produtividade ou de qualidade; ▪ Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho; ▪ Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros. 	<p>Art.º 373.º e 374.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ A necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, com indicação dos motivos justificativos; ▪ Das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado; ▪ Da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador. <p>• Consultas</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento. ○ Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição, oferecendo os meios de prova que considere convenientes. <p>• Decisão</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador tem de proferir, por escrito e no prazo de 5 dias, decisão fundamentada, de que conste: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivo da cessação do contrato de trabalho; ▪ Verificação dos requisitos referidos, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção de recusa de aceitação das alternativas propostas; ▪ Montante da compensação, forma e lugar de pagamento; ▪ Data da cessação do contrato. ○ O empregador comunica ainda a decisão ao trabalhador e às demais entidades referidas e ao MTSS, com uma antecedência mínima, relativamente à data da cessação de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; ▪ 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; ▪ 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos. <p>• Direitos dos trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. ○ Crédito de horas e possibilidade de denúncia durante o aviso prévio. ○ Compensação por cessação do contrato de trabalho. 	<p>Art.º 377.º do CT</p> <p>Art.º 378.º do CT</p> <p>Art.º 379.º do CT</p>
--	--

<p>Cessação por Iniciativa do Trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do contrato pelo trabalhador <ul style="list-style-type: none"> Com justa causa <ul style="list-style-type: none"> ○ Ocorrendo justa causa o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. ○ Constituem justa causa, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta culposa de pagamento pontual da retribuição; ▪ Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador; ▪ Aplicação de sanção abusiva; ▪ Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; ▪ Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; ▪ Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei. ○ Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias ou quando, anteriormente, o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta naquele período. ○ Em caso de resolução do contrato com fundamento num dos factos referidos, o trabalhador tem direito a uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses (as fracções de ano são calculadas proporcionalmente). ○ No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas. ○ A resolução do contrato com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada em tribunal, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados. • Outras situações de justa causa <ul style="list-style-type: none"> ○ Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A necessidade de cumprimento de obrigação legal 	<p>Art.º 394.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 394.º, n.º 5 do CT</p> <p>Art.º 396.º do CT</p> <p>Art.º 394.º, n.º 3 do CT</p>
--	--

<p>incompatível com a continuação do contrato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes por parte do empregador; ▪ Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição. <p>• Prazos de comunicação da resolução</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos; ○ No caso de falta de pagamento da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, o prazo para a resolução conta a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador; ○ Se o fundamento consistir na necessidade de cumprimento de obrigação legal, a comunicação deverá ser feita logo que possível. <p>• Revogação da resolução O trabalhador pode revogar a resolução do contrato até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, desde que a sua assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial.</p>	<p>Art.º 395.º do CT</p> <p>Art.º 397.º do CT</p>
<p>Denúncia do contrato pelo trabalhador</p>	
<p>• Aviso-prévio</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente da existência de justa causa, mediante comunicação ao empregador por escrito, com a antecedência mínima de: <ul style="list-style-type: none"> 30 dias – até dois anos de antiguidade; 60 dias – mais de dois anos de antiguidade. ○ No caso de contrato de trabalho a termo certo, a antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> 15 dias – duração inferior a 6 meses; 30 dias – duração igual ou superior a 6 meses. ○ Tratando-se de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio, ter-se-á em conta a duração do contrato já decorrido. ○ O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, paga uma indemnização ao empregador, no 	<p>Art.º 400.º do CT</p> <p>Art.º 401.º do CT</p>

valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondente ao período em falta.

Revogação da denúncia

O trabalhador pode revogar a denúncia até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, caso a respectiva assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial.

Art.º 402.º do CT

○ **Abandono do trabalho**

- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não o retomar.
- Presume-se abandono do trabalho a **ausência do trabalhador durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos**, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Esta presunção pode ser elidida mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.
- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato de trabalho e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador.
- A cessação do contrato só é, todavia, invocável pelo empregador após comunicação deste, por carta registada com aviso de recepção, para a uma última morada conhecida do trabalhador.

Art.º 403.º do CT

Ficha n.º 16

DIREITOS SINDICAIS	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
I – DISPOSIÇÕES GERAIS	
<p>Direito de Associação Sindical</p> <p>Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.</p>	<p>Art.º 440.º do CT</p>
<p>Liberdade de Sindicalização</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aos trabalhadores é garantida, sem qualquer discriminação, a liberdade de se inscreverem em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva. • O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão, em sindicatos diferentes. • O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com antecedência mínima de 30 dias. 	<p>Art.º 444.º do CT</p>
<p>Proibição de Actos Discriminatórios</p> <p>É proibido e considerado nulo ou de nenhum efeito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não filiar num sindicato ou de se retirar daquele em que esteja inscrito; • Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por este estar sindicalizado ou de exercer os seus direitos sindicais. 	<p>Art.º 406.º do CT</p>
<p>Quotização Sindical</p> <ul style="list-style-type: none"> • A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho. • O empregador pode tratar informaticamente os dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, sejam exclusivamente utilizadas para a cobrança e entrega de quotas sindicais. 	<p>Art.º 457.º do CT</p> <p>Art.º 548.º e 459.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> • O empregador tem a obrigação de proceder ao desconto do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando-a ao respectivo sindicato até ao dia 15 do mês seguinte. • O sistema de cobrança e entrega de quotas referido depende de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (desde que o trabalhador apresente ao empregador uma declaração de autorização de desconto da quota) <li style="text-align: center;">ou ○ Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador. <p>Nota: Da declaração de autorização deve constar</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nome e assinatura do trabalhador; ▪ Sindicato em que o trabalhador está inscrito; ▪ Valor da quota <ul style="list-style-type: none"> • O sistema de cobrança e entrega de quotização mantém-se em vigor enquanto não for revogado expressamente pelo trabalhador. • A retenção e não entrega à associação sindical da quota sindical cobrada pelo empregador é punida com pena prevista para o crime de abuso de confiança. <p>Nota: Os trabalhadores que não estejam interessados neste sistema de cobrança de quotas, poderão continuar a pagá-las directamente no sindicato, ou através dos delegados sindicais, transferência bancária ou outros meios à disposição.</p>	
<p style="text-align: center;">II – EXERCICIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA</p> <p>Acção Sindical na Empresa</p> <p>Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunião dos trabalhadores no local de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ○ Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical: <ul style="list-style-type: none"> — <u>Fora do horário de trabalho</u> da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar; 	<p>Art.º 460.º do CT</p> <p>Art.º 461.º, n.º1 do CT</p>

<p>— <u>Durante o horário de trabalho</u> da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo do serviço efectivo, e desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial (estas 15 horas acumulam com as 15 horas para reuniões convocadas pelas comissões de trabalhadores (art.º 419.º do CT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entende-se por: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissão sindical – a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento; ▪ Comissão intersindical – Organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo 5 delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes. ○ Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem efectuar a reunião, devendo afixar as respectivas convocatórias. Nota: Caso a reunião se realize durante o horário de trabalho, deverá ser também apresentada uma proposta que vise assegurar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial. ○ O empregador é obrigado a disponibilizar um local adequado à realização da reunião, tendo em conta o n.º previsível de trabalhadores comunicado, no interior da empresa ou na sua proximidade, desde que requerido pelos promotores da reunião ○ Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de 6 horas. <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicação sobre eleição e destituição dos delegados sindicais <ul style="list-style-type: none"> ▪ A direcção dos sindicatos deverá comunicar por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais, sendo essa comunicação afixada também nos locais reservados à informação sindical. 	<p>Art.º 442.º do CT</p> <p>Art.º 461.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 461.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 462.º do CT</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Idêntico procedimento será observado na substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais. <ul style="list-style-type: none"> • Número de delegados sindicais com direitos na empresa <ul style="list-style-type: none"> ▪ Até 50 trabalhadores – 1 delegado ▪ De 50 a 99 trabalhadores – 2 delegados ▪ De 100 a 199 trabalhadores – 3 delegados ▪ De 200 a 499 trabalhadores – 6 delegados ▪ 500 ou mais trabalhadores – $6 + (n-50) : 200$, representando <u>n</u> o número de trabalhadores • Crédito de horas dos delegados sindicais <ul style="list-style-type: none"> ○ Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou, de 8 horas por mês, se fizer parte da comissão intersindical. ○ Sempre que pretendam gozar o crédito de horas, os delegados sindicais devem avisar o empregador, por escrito, salvo motivo atendível, com a antecedência mínima de 2 dias. • Direito a instalações <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores <p>O empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, <u>desde que</u> estes o requeiram, <u>a título permanente</u>, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.</p> ○ Empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores <p>O empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, <u>sempre que</u> estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.</p> • Direito de afixação e de distribuição de informação sindical <p>Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, posto à disposição pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações <u>relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores</u>, bem como proceder à sua distribuição.</p> 	<p>Art.º 463.º do CT</p> <p>Art.º 467.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 408.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 464.º do CT</p> <p>Art.º 465.º do CT</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> ● Direito a informação e consulta <ul style="list-style-type: none"> ○ Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições. ○ O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referências constantes na lei ou em CCT, as seguintes matérias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolução recente e provável evolução futura das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica; ▪ Situação, estrutura e evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação prevista, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego; ▪ Decisões susceptíveis de desencadear mudanças a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho; ▪ Para o exercício do direito a informação e consulta, os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento, os elementos de informação requeridos; ▪ A informação dever-lhe-á ser prestada, por escrito, no prazo de 8 dias, ou 15 dias, se a sua complexidade o justificar. 	<p>Art.º 466.º do CT</p>
<p>Nota: Este direito não existe nas micro e pequenas empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faltas dos delegados sindicais <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apenas se consideram justificadas, para além das correspondentes ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, excepto para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efectivo. ▪ As faltas são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência. ▪ A ausência de comunicação nos termos referidos torna as faltas injustificadas. 	<p>Art.º 409.º do CT</p>

REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
I – INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO	
Tipos de IRCT	
Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva podem ser:	Art.º 2.º do CT
<ul style="list-style-type: none"> • Negociais <ul style="list-style-type: none"> ○ Convenção colectiva de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrato colectivo (CCT) ▪ Acordo colectivo (ACT) ▪ Acordo de empresa (AE) ○ Acordo de Adesão ○ Decisão de arbitral (arbitragem voluntária) • Não negociais <ul style="list-style-type: none"> ○ Portaria de extensão ○ Portaria de condições de trabalho ○ Decisão arbitral (arbitragem obrigatória e arbitragem necessária) 	
Princípio do Tratamento Mais Favorável	
<ul style="list-style-type: none"> • A lei, salvo quando dispuser contrariamente, pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo no caso de portaria de condições de trabalho. • A lei só pode ser afastada por IRCT que, sem oposição daquela, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, relativamente às seguintes matérias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; ▪ Protecção na parentalidade; ▪ Trabalho de menores; ▪ Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; ▪ Trabalhador-estudante; ▪ Dever de informação do empregador; ▪ Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; ▪ Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; ▪ Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; ▪ Forma de cumprimento e garantias da retribuição; ▪ Capítulo sobre a prevenção e reparação de acidentes de 	Art.º 3.º e 476.º do CT

trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;

- Transmissão de empresa ou estabelecimento;
 - Direito dos representantes eleitos dos trabalhadores.
-
- As disposições dos IRCT's só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

II – CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Conteúdo das Convenções Colectivas

- Deve **obrigatoriamente** indicar:

- Designação das entidades celebrantes;
- Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
- Data de celebração;
- Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso;
- Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
- Estimativa do número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva.

Art.º 492.º, n.º 1 do CT

- Deve ainda referir, designadamente:

- As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente: cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- Acções de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador;
- Condições de prestação de trabalho relativas à segurança e saúde;
- Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- Direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- Processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho (mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem);

Art.º 492.º, n.º 2 do CT

- Definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em caso de greve;
- Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente a trabalhadores abrangidos, até à entrada em vigor de novo IRCT.

Negociação

- **Proposta**

- O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou revisão de uma convenção colectiva.
- A proposta deve ser escrita, estar devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:
 - Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;
 - Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e a respectiva data de publicação.

Art.º 486.º do CT

- **Resposta**

- A entidade destinatária da proposta, deve responder, por escrito e fundamentadamente, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.
- Em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, recusando ou contrapondo.
- A falta de resposta ou contraproposta, no prazo referido, legitima a parte proponente a requerer a conciliação.

Art.º 487.º do CT

Boa-fé na negociação

As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o

Art.º 489.º do CT

princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

Depósito

• Entrega para depósito

- A convenção colectiva é entregue para depósito ao serviço competente do Ministério responsável pela área laboral.
- A 3.ª revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos (em caso de divergência, o texto consolidado prevalece sobre os textos anteriores).
- A convenção e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos da portaria n.º 1172/09, de 6 de Outubro.
- O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da recepção da convenção pelo serviço competente.
- Considera-se depositada a convenção cujo pedido de depósito não seja decidido no prazo anterior.

Art.º 494.º do CT

• Recusa de depósito

- Se os celebrantes não tiverem capacidade para a sua celebração;
- Se não for acompanhada dos títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes ou das pessoas mandatadas para contratar;
- Se a convenção não tiver o conteúdo obrigatório (art.º 492.º, n.º 1);
- Se não for acompanhada de texto consolidado, sendo caso disso (art.º 492.º, n.º 2);
- Se não for depositada nos termos da portaria n.º 1172/09, de 6 de Outubro.

Art.º 494.º, n.º 4 do CT

<p>Âmbito Pessoal da convenção</p> <ul style="list-style-type: none"> • Princípio da filiação <ul style="list-style-type: none"> ○ A convenção colectiva obriga os trabalhadores e os empregadores filiados nas associações outorgantes no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções. ○ A convenção celebrada por União, Federação ou Confederação obriga os empregados e os trabalhadores filiados nas respectivas associações de empregadores e de trabalhadores. ○ Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie da entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, se não houver prazo de vigência previsto, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja. • Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento <ul style="list-style-type: none"> ○ Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ou de parte da empresa, o IRCT que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente. ○ Esta norma é também aplicável em caso de cessão ou reversão da exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica. <p>Âmbito Temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigência <ul style="list-style-type: none"> ○ A convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos. ○ Caso não preveja a vigência, considera-se que a convenção vigora pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período. 	<p>Art.º 496.º do CT</p> <p>Art.º 498.º do CT</p> <p>Art.º 499.º do CT</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Denúncia <ul style="list-style-type: none"> ○ A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, acompanhada de proposta negocial global. ○ Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção. ○ A mera proposta de revisão, sem denúncia, não determina a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade. 	<p>Art.º 500.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sobrevivência e caducidade <ul style="list-style-type: none"> ○ A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT caduca decorridos cinco anos a contar de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Última publicação integral da convenção; ▪ Denúncia da convenção; ▪ Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula. ○ Após a caducidade desta cláusula e havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação (incluindo conciliação, mediação e arbitragem voluntária), ou no mínimo durante 18 meses. ○ Decorrido este período, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca. ○ Não havendo acordo anterior sobre os efeitos da convenção caducada, o ministro notifica as partes, dentro do referido prazo dos 60 dias, para que, se quiserem acordem esses efeitos no prazo de 15 dias. ○ Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuição; ▪ Categoria e definição de funções; ▪ Duração do tempo de trabalho; ▪ Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substituídos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de 	<p>Art.º 501.º do CT</p>

substituição do Serviço Nacional de Saúde.

- Para além da manutenção destes efeitos, aos trabalhadores aplica-se também a legislação do trabalho.

III – ACORDO DE ADESÃO

- As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções colectivas ou decisões arbitrais em vigor
- Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção ou da decisão, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

Art.º 504.º do CT

IV – RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLECTIVOS

Conciliação

- A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:
 - Por acordo das parte
 - Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante pré-aviso de 8 dias, por escrito, à outra parte
- Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.
- A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade em causa.
- A conciliação pode ser efectuada por outra entidade, devendo as partes, neste caso, informar o serviço competente do ministério do início e do termo da mesma.

Art.º 523.º e 524.º do CT

Mediação

- A mediação pode ter lugar:
 - Por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação;
 - Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da

Art.º 526.º do CT

<p style="text-align: center;">conciliação, mediante comunicação escrita à outra parte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No caso de ser requerida, a mediação é efectuada por mediador nomeado pelo MTSS, no prazo de 10 dias, e assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do Ministério responsável pelo sector de actividade. • O mediador deve remeter a proposta às partes no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação. • A aceitação da proposta por qualquer das partes deve ser comunicada ao mediador no prazo de 10 dias a contar da sua recepção. • Mediante requerimento conjunto e fundamentado as partes podem solicitar o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador. 	<p>Art.º 528.º do CT</p>
<p>Arbitragem Voluntária</p> <ul style="list-style-type: none"> • A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões que resultem, nomeadamente, da interpretação, celebração ou revisão de uma convenção colectiva. • A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva. • A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes. 	<p>Art.º 505.º a 507.º do CT</p>
<p>Arbitragem Obrigatória</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admissibilidade Os conflitos resultantes da celebração de uma convenção colectiva podem ser resolvidos por arbitragem obrigatória: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tratando-se de 1.ª convenção, a requerimento de qualquer das partes, desde que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas; ▪ Conciliação ou mediação frustradas; ▪ Não tenha sido possível diminuir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte; ▪ Ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social 	<p>Art.º 508.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores. ○ Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas. ○ As duas últimas situações aplicam-se também em caso de conflito resultante da revisão de uma convenção colectiva de trabalho <p>● Determinação</p> <p>A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho fundamentado do Ministro do Trabalho, atendendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ao número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito; ● À relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos pelo conflito; ● Aos efeitos sociais e económicos do conflito; ● À posição das partes quanto ao objecto da arbitragem. <p>Arbitragem Necessária</p> <p>● Admissibilidade</p> <p>Pode ser determinada arbitragem necessária, quando, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade.</p> <p>● Determinação</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do Ministro do Trabalho, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao prazo referido no art.º 510.º. ○ Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores da 	<p>Art.º 509.º do CT</p> <p>Art.º 510.º do CT</p> <p>Art.º 511.º do CT</p>
---	--

<p>mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o Ministro do Trabalho promove a publicação imediata no BTE de aviso mencionando o requerimento para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A decisão sobre o requerimento é proferida no prazo de 60 dias a contar da sua recepção. <p>Nota: O funcionamento e a nomeação dos árbitros (arbitragem obrigatória, necessária e sobre serviços mínimos) consta do DL n.º 259/2009, de 25 de Setembro.</p> <p>Portaria de extensão</p> <p>A emissão de uma portaria de extensão visa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alargar a aplicação, total ou parcial, de convenção colectiva ou decisão arbitral a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento, desde que não exista instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial. • Para efeitos de extensão dever-se-ão ponderar as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente, a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere. <ul style="list-style-type: none"> • Determinação <p>Compete ao Ministro do Trabalho a emissão da portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade.</p> <p>Portaria de Condições de Trabalho</p> <p>Nos casos em que não seja possível a portaria de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitida a portaria de condições de trabalho.</p>	<p>Art.º 514.º do CT</p> <p>Art.º 516.º do CT</p> <p>Art.º 517.º do CT</p>
--	--

V – PUBLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

- Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho são publicados no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos da lei (5 dias após a publicação).
- As portarias de extensão e as portarias de condições de trabalho são também publicadas no Diário da República.
- O IRCT que seja objecto de três revisões parciais consecutivas é integralmente republicado.

Art.º 519.º do CT

Ficha n.º 18

GREVE E LOCK-OUT	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Direito à Greve</p> <ul style="list-style-type: none"> • A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores (sindicalizados ou não) • Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve. • O direito à greve é irrenunciável. <p>Competência para Declarar a Greve</p> <ul style="list-style-type: none"> • A greve é decidida pelas associações sindicais. • Sempre que a maioria dos trabalhadores de uma empresa não esteja representada por sindicatos, a greve pode também ser convocada pela assembleia de trabalhadores, desde que expressamente convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores da empresa. • Estas assembleias só podem deliberar validamente se a maioria dos trabalhadores participar na votação e a greve for aprovada pela maioria dos votantes. <p>Piquetes de Greve</p> <p>As associações sindicais ou a comissão de greve podem organizar piquetes de greve para persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos/as não aderentes.</p> <p>Pré-Aviso de Greve</p> <p>A greve é comunicada ao empregador ou à associação de empregadores e ao ministério responsável pela área laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, com uma antecedência mínima de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 dias úteis – na generalidade das empresas • 10 dias úteis – nas empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente: 	<p>Art.º 57.º da CRP</p> <p>Art.º 530.º do CT</p> <p>Art.º 531.º do CT</p> <p>Art.º 533.º do CT</p> <p>Art.º 534.º e 537.º do CT</p>

- Correios e telecomunicações
- Serviços médicos, hospitalares e medicamentos
- Salubridade pública, incluindo a realização de funerais
- Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis
- Abastecimento de água
- Bombeiros
- Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba o Estado
- Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho de ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas.
- Transporte e segurança de valores monetários.

O pré-aviso deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como de serviços mínimos (tratando-se de uma empresa que assegure a satisfação de necessidades sociais impreteríveis).

Proibição de Substituição de Grevistas

- Desde a data de anúncio da greve o empregador não pode substituir os grevistas por pessoas que, até esta data, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode, admitir novos trabalhadores, **para aquele efeito**, até ao termo da greve.
- As concretas tarefas desempenhadas pelos grevistas não podem ser realizadas por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção do equipamento e das instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.

Art.º 535.º do CT

Efeitos da Greve

- A greve suspende as relações emergentes do contrato de trabalho, designadamente: o direito à retribuição e os deveres de subordinação e de assiduidade.
- Mantêm-se, porém, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de

Art.º 536.º do CT

<p>trabalho, bem como os direitos referentes a segurança social e prestações devidas por acidente de trabalho e doença profissional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O período de suspensão do contrato não prejudica a antiguidade do trabalhador, contudo, para esse efeito, como tempo de trabalho. <p>Obrigações Durante a Greve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os sindicatos e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações. • Tratando-se de empresas que satisfaçam necessidades sociais impreteríveis, os sindicatos e os trabalhadores estão obrigados a assegurar também a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação destas necessidades. <p>Definição dos Serviços Mínimos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na ausência de acordo do empregador relativamente à proposta de serviços mínimos apresentada pelo sindicato, enceta-se um complexo processo de negociação, que sendo inconclusivo, pode ser ultrapassado por arbitragem ou por um despacho ministerial. • Independentemente do meio, pelo qual se tenha processado a definição dos serviços mínimos, esta deverá sempre respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. <p>Termo da Greve</p> <p>A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação da entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada.</p> <p>Proibição Coação e/ou Discriminação de Trabalhador</p> <p>A adesão ou não à greve não pode determinar para o trabalhador qualquer tipo de coacção, prejuízo ou discriminação.</p>	<p>Art.º 537.º do CT</p> <p>Art.º 24.º a 28.º do DL n.º 259/2009, de 25/9</p> <p>Art.º 539.º do CT</p> <p>Art.º 540.º do CT</p>
--	---

<p>Lock-Out</p> <ul style="list-style-type: none">• É proibido o lock-out• Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral do empregador que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou, que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.	<p>Art.º 544.º do CT</p>
---	--------------------------