

Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

CAPÍTULO VII

Trabalho de menores

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 114.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula:

- a) Os trabalhos leves prestados por menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, a que se refere o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho;
 - b) A formação de menor admitido ao trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho;
 - c) Os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho;
 - d) Os trabalhos proibidos ou condicionados a menores previstos no n.º 2 do artigo 60.º do Código do Trabalho;
 - e) A bolsa para compensação da perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 61.º do Código do Trabalho.
- 2 - Os artigos 127.º a 136.º aplicam-se à formação de menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional.

SECÇÃO II

Trabalhos leves e trabalhos proibidos ou condicionados a menor

SUBSECÇÃO I

Trabalhos leves

Artigo 115.º

Trabalhos leves prestados por menor com idade inferior a 16 anos

1 - Para efeitos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, consideram-se trabalhos leves os que consistem em tarefas simples e definidas que não exijam esforços físicos ou mentais susceptíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

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

3 - São proibidos a menor com idade inferior a 16 anos as actividades e os trabalhos a que se referem os artigos 122.º a 126.º

SUBSECÇÃO II

Actividades, processos e condições de trabalho proibidos a menor

Artigo 116.º

Actividades

São proibidas ao menor as seguintes actividades:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Abate industrial de animais.

Artigo 117.º

Agentes físicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
- c) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- d) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

Artigo 118.º

Agentes biológicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 119.º

Agentes, substâncias e preparações químicas

1 - São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Amianto;
- b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam susceptíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;
- c) Cloropromazina;
- d) Tolueno e xileno;
- e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou pez da hulha.

2 - São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T), corrosivas (C) ou explosivas (E).

3 - São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos

termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes frases de risco:

- a) «R39 - perigo de efeitos irreversíveis muito graves»;
- b) «R40 - possibilidade de efeitos irreversíveis»;
- c) «R42 - pode causar sensibilização por inalação»;
- d) «R43 - pode causar sensibilização por contacto com a pele»;
- e) «R45 - pode causar cancro»;
- f) «R46 - pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- g) «R48 - riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada»;
- h) «R60 - pode comprometer a fertilidade»;
- i) «R61 - risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência».

4 - São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes frases de risco:

- a) «R12 - extremamente inflamável»;
- b) «R42 - pode causar sensibilização por inalação»;
- c) «R43 - pode causar sensibilização em contacto com a pele».

Artigo 120.º

Processos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:

- a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- b) Fabrico e manipulação de engenhos, artifícios ou objectos que contenham explosivos.

Artigo 121.º

Condições de trabalho

1 - São proibidas ao menor as actividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:

- a) Com risco de desabamento;
- b) Que impliquem a manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
- c) Que impliquem a utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes, substâncias ou preparações químicos referidos no artigo 119.º;
- d) Que impliquem a condução ou operação de veículos de transporte, tractores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- e) Que impliquem a libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projecção de jactos de areia;
- f) Que impliquem o vazamento de metais em fusão;
- g) Que impliquem operações de sopro de vidro;
- h) Que sejam realizados em locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
- i) Que sejam realizados no subsolo;
- j) Que sejam realizados em sistemas de drenagem de águas residuais;
- l) Que sejam realizados em pistas de aeroportos;
- m) Que sejam realizados em actividades que decorram em clubes nocturnos e similares;
- n) Cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.

2 - São proibidas a menor com idade inferior a 16 anos as actividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

SUBSECÇÃO III

Trabalhos condicionados a menores com idade igual ou superior a 16 anos

Artigo 122.º

Actividades, processos e condições de trabalho condicionados

1 - Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades, processos e condições de trabalho referidos nos artigos seguintes.

2 - O empregador deve, de modo especial, avaliar a natureza, grau e duração da exposição do menor a actividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco.

Artigo 123.º

Agentes físicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ultravioletas;
- b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do L(índice EP,d), nos termos do regime relativo à protecção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
- c) Vibrações;
- d) Temperaturas inferiores a 0°C ou superiores a 42°C;
- e) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

Artigo 124.º

Agentes biológicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 125.º

Agentes químicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Acetato de etilo;
- b) Ácido úrico e seus compostos;
- c) Álcoois;
- d) Butano;
- e) Cetonas;
- f) Cloronaftalenos;
- g) Enzimas proteolíticos;
- h) Manganês, seus compostos e ligas;
- i) Óxido de ferro;
- j) Propano;
- l) Sesquissulfureto de fósforo;
- m) Sulfato de sódio;
- n) Zinco e seus compostos.

Artigo 126.º

Condições de trabalho

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades sujeitas às seguintes condições de trabalho:

- a) Que impliquem a utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março, apresentem riscos específicos;
- b) Que impliquem demolições;
- c) Que impliquem a execução de manobras perigosas;
- d) Que impliquem trabalhos de desmantelamento;
- e) Que impliquem a colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;
- f) Que impliquem a remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares;
- g) Que impliquem a movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;
- h) Que impliquem esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;
- i) Que sejam realizados em silos;
- j) Que sejam realizados em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;
- l) Que sejam realizados em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.

SECÇÃO III

Formação e apoios

Artigo 127.º

Habilitação de menor sem escolaridade obrigatória ou qualificação profissional

1 - O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;
- c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confiram as habilitações em falta.

2 - A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto nos artigos seguintes.

Artigo 128.º

Caracterização da formação do menor

1 - A formação destina-se a conferir ao menor níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional.

2 - A formação é estruturada com base na modalidade existente e mais ajustada aos perfis de entrada e saída do menor.

3 - O perfil de formação mais adequado ao menor que não se integre nas modalidades existentes, nos termos da presente secção, deve ser aprovado pelos ministros responsáveis pela educação e pela área laboral.

4 - No caso de as actividades desenvolvidas terem perfis de formação validados pelo sistema de certificação profissional, a formação deve seguir esses perfis.

5 - A formação tem uma duração total não inferior a mil horas, devendo desenvolver-se por fases com duração entre duzentas e trezentas horas por trimestre.

6 - Se o menor, sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, frequentar uma formação que confira qualificação profissional e uma progressão escolar não equivalente à escolaridade obrigatória, deve frequentar uma formação complementar que titule a escolaridade obrigatória.

Artigo 129.º

Trabalho a tempo parcial

A parte do período normal de trabalho reservada à formação prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho é reduzida proporcionalmente quando o menor realizar trabalho a tempo parcial.

Artigo 130.º

Formação prática acompanhada por tutor

1 - A experiência decorrente de contrato de trabalho, acompanhada por tutor, integra o processo formativo e pode ser capitalizada como formação prática em contexto de trabalho, dispensando esta componente de formação nas ofertas que a contemplem.

2 - O tutor é indicado pelo empregador, mediante parecer favorável da entidade formadora, e é responsável por promover a articulação entre a experiência decorrente do contrato de trabalho e a formação.

Artigo 131.º

Modalidades de execução da formação

1 - O empregador deve optar por uma das seguintes modalidades de execução da formação:

a) Formação assegurada pelo próprio empregador;

b) Formação assegurada pelo IEFP.

2 - O empregador deve comunicar a sua decisão ao IEFP, ao menor e aos seus representantes legais, no prazo de cinco dias úteis a contar da celebração do contrato de trabalho.

3 - O empregador e o IEFP podem assegurar a execução da formação pelos seus meios ou através de entidade formadora acreditada, pública ou privada.

4 - Quando o empregador optar por assegurar a formação, de acordo com a alínea a) do n.º 1, deve ainda comunicar ao IEFP a identificação da entidade formadora que escolher.

Artigo 132.º

Execução da formação assegurada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional

1 - O IEFP, se lhe competir assegurar a execução da formação, deve, com o acordo do empregador, apresentar uma resposta formativa adequada à inserção profissional do menor, gerida por aquele ou por uma entidade formadora acreditada.

2 - Os itinerários de formação devem ser desenvolvidos, na medida do possível, em articulação com outras entidades, designadamente escolas, associações empresariais, associações sindicais ou de empregadores e associações de âmbito local ou regional, mediante protocolos, de modo a permitir o melhor aproveitamento dos recursos humanos, das estruturas físicas e dos equipamentos.

3 - Se a formação não for gerida pelo IEFP, este pode abrir candidaturas a pedidos de financiamento de entidades formadoras externas, devidamente acreditadas, designadamente as previstas no número anterior.

4 - A formação deve iniciar-se no prazo de dois meses a contar da celebração do contrato de trabalho, do acordo de formação ou da recepção da comunicação prevista no n.º 2 do artigo anterior.

5 - Se o empregador não assegurar a execução da formação, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º, a duração do contrato de trabalho deve permitir realizar no primeiro quadrimestre um tempo de formação de, no mínimo, duzentas horas, incluindo módulos certificados e capitalizáveis para uma formação qualificante e certificada.

6 - Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer motivo, antes de concluída a formação, o IEFP assegura a conclusão da mesma, nas condições aplicáveis à nova situação do menor.

Artigo 133.º

Apoios ao empregador

1 - O empregador tem o direito de ser compensado dos custos com a formação do menor mediante:

a) Uma compensação no valor de 40% do montante correspondente à retribuição do menor e outras prestações que constituam base de incidência da taxa social única, incluindo a totalidade do subsídio de refeição, referentes à duração total da formação, com o limite máximo de 50% da retribuição prevista para a respectiva actividade na regulamentação colectiva aplicável ou, na sua falta, da retribuição mínima mensal garantida;

b) Uma compensação financeira, nos termos aplicáveis ao sistema de aprendizagem, quando haja envolvimento de trabalhadores seus como tutores na formação prática em contexto de trabalho.

2 - O empregador tem, ainda, prioridade:

a) No acesso a apoios públicos para a formação qualificante do menor, quando lhe competir assegurar a sua execução, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 131.º;

b) No acesso à formação contínua dos seus trabalhadores e à formação específica pedagógica dos tutores no quadro da formação de formadores.

3 - A compensação referida na alínea a) do n.º 1 é revista em função da actualização de qualquer dos valores previstos, sendo paga pelo IEFP durante o período de duração da formação, em prestações certas mensais e após a apresentação de documentos justificativos dos encargos à delegação regional da área da sede do empregador.

4 - O IEFP concede apoio técnico e financeiro para a realização da formação profissional às entidades que apresentem pedidos de financiamento nos termos do n.º 3 do artigo 132.º, tendo em conta as normas comunitárias e nacionais aplicáveis ao Fundo Social Europeu, mediante acordo entre a entidade formadora e o IEFP, cujo modelo e conteúdo são definidos por este.

Artigo 134.º

Bolsa para compensação da perda de retribuição

1 - A bolsa para compensação da perda de retribuição, prevista no n.º 2 do artigo 61.º do Código do Trabalho, concedida ao menor que se encontre em qualquer das situações referidas no n.º 1 do artigo 127.º e passe a trabalhar a tempo parcial, rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - A bolsa é concedida ao menor durante o período de frequência da modalidade de educação, formação ou ambas.

3 - Se o período referido no número anterior for superior a um ano, a bolsa é renovada se o menor tiver aproveitamento na modalidade de educação, formação ou ambas, que frequentar.

4 - O montante mensal da bolsa é determinado em função da retribuição que o menor deixar de auferir e dos seguintes escalões do rendimento mensal do seu agregado familiar:

- a) Inferior ou igual a metade do valor da retribuição mínima mensal garantida, 100% da retribuição que o menor deixar de auferir;
 - b) Superior a metade e inferior ou igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida, 85% da retribuição que o menor deixar de auferir;
 - c) Superior à retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a uma vez e meia esse valor, 70% da retribuição que o menor deixar de auferir;
 - d) Superior a uma vez e meia a retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a duas vezes e meia esse valor, 60% da retribuição que o menor deixar de auferir;
 - e) Superior a duas vezes e meia a retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a cinco vezes esse valor, 50% da retribuição que o menor deixar de auferir;
 - f) Superior a cinco vezes a retribuição mínima mensal garantida, 40% da retribuição que o menor deixar de auferir.
- 5 - Em qualquer situação, o montante da bolsa tem por limite o valor da retribuição mínima mensal garantida.
 6 - Se o menor sob tutela for tributado autonomamente, o montante mensal da bolsa é determinado em função do respectivo rendimento, sendo os escalões de rendimento referidos no n.º 4 reduzidos a um terço.
 7 - A bolsa é paga mensalmente pelo IEFP.

Artigo 135.º

Requerimento para concessão da bolsa

1 - O requerimento da bolsa, dirigido ao IEFP, deve ser entregue no centro de emprego da área do local de trabalho do menor, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Declaração do empregador de que o menor foi admitido para trabalhar a tempo completo e passou a tempo parcial, com indicação da data do início deste regime, bem como das horas semanais de trabalho normal e das retribuições mensais a tempo inteiro e a tempo parcial;
- b) Certificado de matrícula em qualquer modalidade de educação ou formação referida no n.º 1 do artigo 127.º, com indicação da respectiva duração, ou declaração do empregador se a formação for assegurada por este;
- c) Cópia da declaração de rendimentos para efeitos do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares dos progenitores ou adoptantes do menor relativa ao ano anterior;
- d) Indicação dos montantes de prestações sociais compensatórias da perda ou inexistência de rendimentos, concedidas no âmbito dos regimes de protecção social a membros do agregado familiar do menor e relativos ao ano anterior, ou declaração da sua inexistência;
- e) Nas situações em que o menor for tributado autonomamente, nos termos da legislação fiscal, consideram-se os rendimentos próprios e os do respectivo agregado familiar, sendo este o definido na legislação reguladora do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares.

2 - O menor que frequentar uma modalidade de formação que seja directamente assegurada pelo IEFP deve mencionar esse facto no requerimento, sendo dispensada a prova da frequência.

3 - Se o menor, no caso de ser tributado autonomamente, ou o agregado familiar a que pertença, for legalmente dispensado de apresentar a declaração relativa aos rendimentos do ano anterior, deve mencionar essa situação no requerimento e declarar os rendimentos desse ano auferidos por si ou pelo agregado familiar, respectivamente.

4 - Para a determinação do montante da bolsa, consideram-se os rendimentos constantes da declaração referida na alínea c) do n.º 1 ou no número anterior e as prestações sociais referidas na alínea d) do n.º 1.

Artigo 136.º

Acompanhamento

1 - O acompanhamento da aplicação do regime estabelecido nos artigos 127.º a 135.º compete:

a) Ao nível do continente, a uma comissão de acompanhamento, constituída por três representantes do ministério responsável pela área laboral, sendo um deles o director do Departamento de Formação Profissional do IEFP, que preside, dois representantes do ministério responsável pela educação e um representante de cada um dos parceiros sociais representados na Comissão Permanente de Concertação Social, que deve apresentar anualmente um relatório àqueles ministérios;

b) Ao nível regional, às delegações regionais do IEFP e às direcções regionais de educação, que devem apresentar anualmente um relatório à comissão de acompanhamento.

2 - O acompanhamento individualizado do cumprimento do disposto no Código do Trabalho e no presente capítulo sobre a execução da formação é feito com base em modelo simplificado aprovado pelo IEFP.

SECÇÃO IV

Disposição final

Artigo 137.º

Especialidades do regime de apoios a acções a financiar pelo Fundo Social Europeu

1 - O IEFP, para cumprimento das obrigações decorrentes dos artigos 127.º a 136.º, não está sujeito a limitações à contratação de outras entidades para realizar acções de formação financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE).

2 - O apoio a entidade formadora externa que execute a formação que o IEFP deve assegurar, nos termos do n.º 3 do artigo 131.º e do n.º 4 do artigo 132.º, está sujeito ao regime dos apoios a acções financiadas pelo FSE, nomeadamente nos procedimentos para contratar a prestação de serviço por parte de outras entidades.

3 - A entidade formadora externa, nos casos referidos no número anterior, está sujeita aos deveres dos candidatos a financiamento de acções de formação previstos no regime dos apoios a acções financiadas pelo FSE.

CAPÍTULO VIII

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

Artigo 138.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 70.º do Código do Trabalho, com a extensão decorrente do n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, relativamente a menor com idade inferior a 16 anos.

Artigo 139.º

Actividades permitidas ou proibidas

1 - O menor pode ter participação em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, designadamente como actor, cantor, dançarino, figurante, músico, modelo ou manequim, incluindo os correspondentes ensaios.

2 - O menor só pode participar em espectáculos circenses desde que tenha pelo menos 12 anos de idade e a sua actividade, incluindo os correspondentes ensaios, decorra sob a vigilância de um dos progenitores, representante legal ou irmão maior.

3 - As situações previstas nos números anteriores não podem envolver qualquer contacto com animais ferozes.

Artigo 140.º

Períodos de actividade

1 - A actividade do menor não pode exceder, consoante a idade deste:

- Menos de 3 anos - uma hora por semana ou duas horas por semana a partir de 1 ano de idade;
- Entre 3 e 6 anos - duas horas por dia e quatro horas por semana;
- Entre 7 e 11 anos - três horas por dia e seis horas por semana;
- Entre 12 e 15 anos - quatro horas por dia e oito horas por semana.

2 - Durante o período de aulas da escolaridade obrigatória, a actividade do menor não deve coincidir com o respectivo horário, nem de qualquer modo impossibilitar a sua participação em actividades escolares.

3 - Durante o período de aulas da escolaridade obrigatória, entre a actividade do menor e a frequência das aulas deve haver um intervalo mínimo de duração de uma hora.

4 - A actividade do menor deve ser suspensa pelo menos um dia por semana, coincidindo com dia de descanso durante o período de aulas da escolaridade obrigatória.

5 - O menor pode exercer a actividade em metade do período de férias escolares, a qual não pode exceder, consoante a sua idade:

- Entre 6 e 11 anos - seis horas por dia e doze horas por semana;
- Entre 12 e 15 anos - sete horas por dia e dezasseis horas por semana.

6 - Nas situações referidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 e no n.º 5 deve haver uma ou mais pausas de pelo menos trinta minutos cada, de modo que a actividade consecutiva do menor não seja superior a metade do período diário referido naqueles preceitos.

7 - O menor só pode exercer a actividade entre as 8 e as 20 horas ou, tendo idade igual ou superior a 7 anos e apenas para participar em espectáculos de natureza cultural ou artística, entre as 8 e as 24 horas.

8 - Os n.os 1 a 6 não se aplicam a menor que já não esteja obrigado à escolaridade obrigatória.

Artigo 141.º

Autorização

1 - A participação do menor em qualquer das actividades referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 139.º está sujeita a autorização.

2 - É competente para a autorização referida no número anterior a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área da residência habitual do menor, funcionando em comissão restrita ou, na sua falta, aquela cuja sede estiver mais próxima da referida residência.

3 - A autorização caduca no termo da participação do menor na actividade a que respeita.

4 - A autorização carece de renovação ao fim de nove meses, sempre que o prazo da participação do menor for superior.

Artigo 142.º

Pedido de autorização

1 - O requerimento de autorização deve ser apresentado por escrito pela entidade promotora do espectáculo ou da actividade e conter os seguintes elementos:

- Identificação e data do nascimento do menor;
- Estabelecimento de ensino frequentado pelo menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória;
- Indicação do espectáculo ou actividade e local onde se realiza;
- Tipo e duração da participação do menor, que pode ser para uma ou várias actuações, um prazo certo, uma temporada ou o período em que o espectáculo permaneça em cartaz;
- Número de horas de actividade do menor em dias de ensaio ou actuação, bem como por semana;
- Identificação da pessoa que exerce a vigilância do menor, no caso de espectáculo circense.

2 - O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes elementos:

- Certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada à natureza e intensidade da sua participação, emitido por médico do trabalho, depois de ouvido o médico assistente do menor;
- Declaração do horário escolar e informação sobre o aproveitamento escolar do menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, emitidas pelo estabelecimento de ensino;
- Autorização dos representantes legais do menor, que deve mencionar os elementos referidos nas alíneas c), d), e) e, sendo caso disso, na alínea f) do número anterior;
- Parecer do sindicato e da associação de empregadores envolvidos sobre a compatibilidade entre a participação e a educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor ou, na falta de resposta daqueles,

prova de que foi solicitada com uma antecedência de 10 dias úteis relativamente à apresentação do requerimento;
e) A apreciação da entidade promotora relativamente a eventual parecer desfavorável do sindicato ou da associação de empregadores.

3 - São competentes para dar parecer sobre o pedido:

- a) O sindicato representativo da actividade a exercer pelo menor, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão;
- b) A associação de empregadores em que a entidade promotora esteja inscrita ou, na sua falta, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão;
- c) Se mais de um sindicato ou associação de empregadores satisfizerem as condições referidas nas alíneas anteriores, qualquer um a quem o parecer seja solicitado.

Artigo 143.º

Decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens

- 1 - A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens autoriza a participação do menor se a actividade, o tipo de participação e o número de horas por dia e por semana respeitarem o disposto nos artigos anteriores e não prejudicarem a educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.
- 2 - A Comissão pode, ouvindo o requerente e os representantes legais do menor, autorizar a participação com o encargo de que esta decorra sob a vigilância de um dos representantes legais ou pessoa maior indicada por estes.
- 3 - A decisão deve ser proferida no prazo de 20 dias.
- 4 - Considera-se indeferido o requerimento que não seja decidido no prazo referido no número anterior, sem prejuízo do previsto no número seguinte.
- 5 - Considera-se deferido o requerimento que não seja decidido no prazo referido no n.º 3, se os elementos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 142.º contiverem informações favoráveis à participação do menor na actividade a que respeita ou se este já não estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória.
- 6 - A autorização deve identificar a entidade promotora e mencionar os elementos referidos no n.º 1 do artigo 142.º
- 7 - A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens comunica a autorização e o prazo de validade da mesma ao requerente, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.
- 8 - Aplica-se à renovação da autorização o previsto nos números anteriores.

Artigo 144.º

Celebração e regime do contrato

- 1 - O contrato que titula a participação do menor em espectáculo ou outra actividade referida nos n.os 1 e 2 do artigo 139.º é celebrado pelos seus representantes legais, por escrito e em dois exemplares, devendo indicar o espectáculo ou actividade, acção a realizar e duração da participação do menor, o número de horas a prestar por dia e por semana, a retribuição e a pessoa que exerce a vigilância do menor, nos casos previstos nos n.os 2 dos artigos 139.º e 143.º
- 2 - O exemplar do contrato que ficar na posse da entidade promotora deve ter anexas cópias da decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada e da declaração comprovativa do horário escolar se o menor estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, bem como de alterações do horário que ocorram durante a validade da autorização.
- 3 - A entidade promotora deve apresentar cópia do contrato, acompanhada dos anexos a que se refere o número anterior, à Inspeção-Geral do Trabalho, bem como ao estabelecimento de ensino do menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, antes do início da actividade deste.

Artigo 145.º

Alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor

- 1 - Em caso de alteração de horário, o estabelecimento de ensino deve comunicar de imediato tal facto à entidade promotora, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens e aos representantes legais do menor.
- 2 - Na situação referida no número anterior, a entidade promotora deve comunicar ao estabelecimento escolar e à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens as alterações do horário da prestação da actividade do menor necessárias para respeitar o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 140.º, sem as quais este não pode prosseguir a respectiva actividade.
- 3 - No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, o estabelecimento de ensino deve comunicar à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens qualquer relevante diminuição do aproveitamento escolar do menor durante o prazo de validade da autorização ou relevante afectação do comportamento do menor.
- 4 - Sempre que a alteração do horário escolar tornar este incompatível com a actividade exercida pelo menor ou esta tiver como consequência uma relevante diminuição do aproveitamento escolar com prejuízo para a sua educação ou uma relevante afectação do seu comportamento, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens deve, sempre que considere viável, apresentar à entidade promotora, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino, uma alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita, adequada a corrigir a situação existente.
- 5 - A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens revoga a autorização sempre que a alteração prevista no número anterior não for cumprida ou considere inviável que qualquer alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita seja adequada a corrigir a situação existente.
- 6 - A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens notifica a revogação da autorização à entidade promotora, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da

escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

7 - A revogação prevista no n.º 5 produz efeitos 30 dias após a notificação do acto, salvo se existirem riscos graves para o menor, competindo, neste caso, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens a fixação da data de produção de efeitos.

Artigo 146.º

Suprimento judicial

1 - Se a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens não autorizar a participação ou revogar autorização anterior, os representantes legais do menor podem requerer ao tribunal de família e menores que autorize a participação ou mantenha a autorização anterior, mantendo-se, até ao trânsito em julgado, a deliberação da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

2 - Ao processo referido no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime do processo judicial de promoção e protecção previsto no diploma que regula a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Artigo 147.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula o artigo 85.º, bem como a alínea c) do n.º 2 artigo 225.º do Código do Trabalho.

2 - Os artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho e o presente capítulo aplicam-se à relação jurídica de emprego público que confira ou não a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

Artigo 148.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 - Para poder beneficiar do regime previsto nos artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

2 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 79.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve comprovar:

a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social ou que se encontra numa das situações previstas no artigo 17.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

3 - Para efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 - É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 - O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

Artigo 149.º

Dispensa de trabalho

1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 80.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas - dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas - dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas - dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a trinta e oito horas - dispensa até seis horas semanais.

3 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Artigo 150.º

Trabalho suplementar e adaptabilidade

1 - Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

2 - No caso de o trabalhador realizar trabalho em regime de adaptabilidade tem direito a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço.

3 - No caso de o trabalhador-estudante realizar trabalho suplementar, o descanso compensatório previsto no artigo 202.º do Código do Trabalho é, pelo menos, igual ao número de horas de trabalho suplementar prestado.

Artigo 151.º

Prestação de provas de avaliação

1 - Para efeitos do artigo 81.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao

trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 - Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Artigo 152.º

Férias e licenças

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 83.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

2 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 83.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Artigo 153.º

Cessação de direitos

1 - Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e licenças, previstos nos artigos 80.º e 83.º do Código do Trabalho e nos artigos 149.º e 152.º, cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

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

3 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

4 - No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos no Código do Trabalho e neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Artigo 154.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

1 - Sempre que a pretensão formulada pelo trabalhador-estudante no sentido de lhe ser aplicado o disposto no artigo 80.º do Código do Trabalho e no artigo 149.º se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedor do normal funcionamento da empresa, fixa-se, por acordo entre o empregador, trabalhador interessado e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, as condições em que é decidida a pretensão apresentada.

2 - Na falta do acordo previsto na segunda parte do número anterior, o empregador decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

Artigo 155.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino

1 - O trabalhador-estudante não está sujeito à frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regimes de prescrição ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino.

2 - O trabalhador-estudante não está sujeito a qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina.

3 - O trabalhador-estudante não está sujeito a limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.

4 - No caso de não haver época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que for legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

5 - O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como serviços mínimos de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

6 - O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

Artigo 156.º

Cumulação de regimes

O trabalhador-estudante não pode cumular perante o estabelecimento de ensino e o empregador os benefícios conferidos no Código do Trabalho e neste capítulo com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente

no que respeita à inscrição, dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO X

Trabalhadores estrangeiros e apátridas

Artigo 157.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 88.º e o n.º 1 do artigo 89.º do Código do Trabalho.

Artigo 158.º

Formalidades

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis para a celebração do contrato a termo previstas no Código do Trabalho, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

2 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 - O contrato de trabalho deve ser elaborado em triplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.

4 - O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

Artigo 159.º

Comunicação da celebração e da cessação

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 89.º do Código do Trabalho, antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, o empregador deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção-Geral do Trabalho.

2 - A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho, que fica arquivado no serviço competente.

3 - Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, o empregador deve comunicar, por escrito, esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 160.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 126.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Formação a cargo do empregador

SUBSECÇÃO I

Qualificação inicial dos jovens

Artigo 161.º

Qualificação inicial dos jovens

1 - A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2 - A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada nos artigos 127.º a 136.º

SUBSECÇÃO II

Formação contínua dos trabalhadores

Artigo 162.º

Direito individual à formação

1 - O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 - O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da

formação contínua.

Artigo 163.º

Mínimo de horas anuais de formação

1 - O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2 - A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

Artigo 164.º

Conteúdo da formação

1 - A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

2 - Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

Artigo 165.º

Plano de formação

1 - O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

2 - O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e horário de realização das acções.

3 - Os elementos referidos no número anterior, que o plano de formação não possa desde logo especificar, devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível.

4 - O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.

Artigo 166.º

Relatório anual da formação contínua

1 - O empregador deve elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva actividade, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2 - O modelo de relatório de formação profissional é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 167.º

Informação e consulta

1 - O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 - Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o relatório anual da formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 - Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 168.º

Crédito de horas para formação contínua

1 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

2 - Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

3 - Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4 - O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

Artigo 169.º

Cessação da relação de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

SUBSECÇÃO III

Envio e arquivo do relatório da formação contínua

Artigo 170.º

Envio e arquivo do relatório da formação contínua

1 - O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de

cada ano.

2 - O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

3 - No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.

4 - Os elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 - O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

6 - O empregador deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.

CAPÍTULO XII

Taxa social única

Artigo 171.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 138.º do Código do Trabalho.

Artigo 172.º

Taxa social única

A parcela da taxa social única a cargo de empregador, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo certo seja igual ou superior a 15%, é aumentada, relativamente a todos os trabalhadores contratados a termo certo, em:

- a) 0,6% a partir do início do quarto ano da duração do contrato e até ao final do quinto;
- b) 1% a partir do início do sexto ano da duração do contrato.

Artigo 173.º

Determinação do número de trabalhadores

A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no artigo anterior é calculada com base nos números médios do total de trabalhadores contratados a termo certo e do total de trabalhadores da empresa, relativos ao mês precedente.

Artigo 174.º

Compensação do aumento da taxa social única

1 - No caso de trabalhador contratado a termo certo cujo contrato passe a sem termo, o empregador tem direito a compensar o aumento da parcela da taxa social única com uma redução, relativamente a esse trabalhador, igual em percentagem e período do aumento ocorrido nos termos do artigo 172.º

2 - A redução referida no número anterior não é cumulável com qualquer outra redução da parcela da taxa social única a cargo do empregador e relativa ao mesmo trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Períodos de funcionamento

Artigo 175.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 171.º do Código do Trabalho.

Artigo 176.º

Período de laboração

1 - O período de laboração é fixado entre as 7 e as 20 horas.

2 - O ministro responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos ou tecnológicos.

3 - Os ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos.

4 - Para efeitos dos n.os 2 e 3, o empregador deve apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho, a quem compete a direcção da instrução do processo, requerimento devidamente fundamentado, acompanhado de:

- a) Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;
- b) Projecto de mapa de horário de trabalho a aplicar;
- c) Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;
- d) Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.